

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادرة الحكمة الإدارية العليا

وفتوى الجمعية المصرية

منذ عام ١٩٤٩ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ حسن القليوبي
رئيس الجمعية

الدكتور نسيم عطية
نائب رئيس الجمعية

المجلد الثاني عشر

الطبعة الأولى

١٩٨٩ - ١٩٨٧



دار الفكر العربي - القاهرة

١٩٨٩ - ١٩٨٧

الدار العربية للموسوعات

حسن الفكهاني - محام

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التي تخصصت في إصدار

الموسوعات القانونية والإعلامية

على مستوى العالم العربي

ص . ب ٥٤٣ - تليفون ٣٩٣٦٦٣٠

٢٠ شارع عدلي - القاهرة

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمة الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ حسن الفكهاني
الحاكم أمام محكمة النقض

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

الجزء الثانى عشر

الطبعة الأولى

١٩٨٧ - ١٩٨٦

إصدار : الدار العربية للموسوعات

القاهرة : ٢٠ شارع عدلى - ص.ب : ٥٤٣ - ت : ٧٥٦٦٣٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا

فَنَسِيرِي اللَّهِ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

تقديم

الدار العربية للموسوعات بالمشاهرة
التي قدمت خلال أكثر من ربع قرن
مضى العديد من الموسوعات القانونية
والإعلامية على مستوى الدول العربية .

يسعدنا أن نقدم إلى أسيادة رجال القانون
في مصر وجميع الدول العربية هذا العمل الجديد
الموسوعة الإدارية الحديثة

شاملة مبادئ المحكمات الإدارية العليا
منذ عام ١٩٥٥

وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦
وذلك حتى عام ١٩٨٥

أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول
وفقنا الله جميعاً لما فيه خير أئمتنا العربية .

عبد الفکر الحفي

محتويات الجزء الثانى عشر

- تقدير الكفاية •
- تكليف •
- تليفون •
- تموين •
- تهريب جمركى •
- جامعة •
- جبانة •
- جريدة رسمية •
- جمع بينوظيفتين •
- جمعية •

منهج ترتيب محتويات الموسوعة

بويت في هذه الموسوعة المبادئ القانونية التي قررتها كل من المحكمة الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها قسم الراى مجتمعاً منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ .

وقد رتب هذه المبادئ مع ملخص للاحكام والفتاوى التي ارسنها ترتيباً ابجدياً طبقاً للموضوعات . ونى داخل الموضوع الواحد رتب المبادئ وملخصات الاحكام والفتاوى ترتيباً منطقياً بحسب طبيعة المادة المجمة واكائنات هذه المادة للتبويب .

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقى بديء — قدر الامكان — برصد المبادئ التي تضمنت قواعد عامة ثم اعقبها المبادئ التي تضمنت تطبيقات أو تفصيلات . كما وضعت المبادئ المتقاربة جنباً الى جنب دون تقيد بتاريخ صدور الاحكام أو الفتاوى ، وكان طبيعياً أيضاً من منطلق الترتيب المنطقى المبادئ فى اطار الموضوع انواعاً ، ان توضع الاحكام والفتاوى جنباً الى جنب ما دام يجمع بينها تماثل أو تشابه يقرب بينها دون فصل تحكمى بين الاحكام فى جانب والفتاوى فى جانب آخر ، وذلك مساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التي يدرسها والوصول بالتصر السبل الى الالمام بما ادلى فى شأنها من حلول فى احكام المحكمة الادارية العليا أو فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء . وكثيراً ما تتلاقى الاحكام والفتاوى أو تقتارب عند راى واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينها فمن المفيد ان يتعرف القارئ على هذا التعارض توا من استعراض الاحكام والفتاوى متعاقبة بدلاً من تشتيته بالبحث عما اقرته المحكمة من مبادئ فى ناحية وما قررتها الجمعية العمومية فى ناحية اخرى .

ولما كانت بعض الموضوعات تتطوى على مبادئ عديدة ومتشعبة ارساها كم من الأحكام والفتاوى فقد أجريت تقسيمات داخلية لهذه الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادئ وما تعلق بها من فتاوى واحكام بحيث يسهل على القارئ الرجوع الى المبدأ الذى يحتاج اليه .

وقد ذيلت كل من الأحكام والفتاوى ببيانات تسهل على الباحث الرجوع انيها فى الاصل الذى استقيت منه بالمجموعات الرسمية التى داب المكتب الفنى بمجلس الدولة على اصدارها سنويا للاحكام والفتاوى . وان كان اكثر من هذه المجموعات قد أضى متعذرا التوصل اليها لتقادم العهد بها ونفاذ طبعاتها . كما ان الحديث من الاحكام والفتاوى لم يتسن طبعها الى الآن فى مجلدات سنوية . مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية الحديثة ويعين على التفانى فى الجهد من أجل خدمة عامة تتمثل فى اعلام اكافة بما ارساه مجلس الدولة ممثلا فى محكمته الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من مبادئ يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيلتقى القارئ فى ذيل كل حكم او فتوى بتاريخ الجلسة التى صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن أمام المحكمة الادارية العليا التى صدر فيها الحكم ، او رقم الملف الذى صدرت الفتوى من الجمعية العمومية او من قسم الراى مجتمعا بشأنه ، وان تندر الاشارة الى رقم الملف فى بعض اتحالات القليلة فسيلتقى فى تلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذى صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التى طلبت الراى وتاريخ هذا التصدير .

وفى كثير من الاحيان تتأرجح المجموعات الرسمية التى تنشر الفتاوى بين هذين البيانين الخاصين فتشير تارة الى رقم منف الفتوى وتشير تارة اخرى الى رقم الصادر وتاريخه .

ومثال ذلك :

(طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٣/٤/١٩٥٧) .

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢ ق الصادر بجلصة ١٣ من ابريل ١٩٥٧ .

مثال ثان :

ويقصد بذلك الفتوى التى أصدرتها الجمعية العمومية لقسمى الفتوى
والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم ٧٧٦/٤/٨٦ .
(ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٤/٦/١٩٧٨)

مثال آخر ثالث :

(فتوى ١٢٨ فى ١٩/٧/١٩٧٨)

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع التى
صدرت الى جهة الادارة طالبة الفتوى برقم ١٢٨ بتاريخ ١٩ من يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارئ تعليقات تزيد المساهمة بالموضوع الذى يبحثه .
وبعض هذه التعليقات يتعلق بفتوى أو حكم . وعندئذ سيجد ائ تعليق عقب
الحكم أو الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته أو بأكثر من
فتوى أو حكم بداخله وعندئذ سيجد القارئ هذا التعليق فى نهاية الموضوع .
وعلى اندوام لن تحمل التعليقات أرقاما متسلسلة كما هو متبع بشأن المبادئ
المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة .

وبذلك نرجو أن نكون قد أوضحنا للقارئ المنهج الذى يجدر أن نتبعه
فى استخراج ما يحتاجه من مبادئ وتعليقات انطوت عليها هذه الموسوعة .
ولا يفوتنا فى هذا المقام أن نذكر القارئ بأنه سوف يجد فى ختام الموسوعة
بيانا تفصيليا بالاحالات ، ذلك لتعلق عديد من الفتاوى والأحكام بأكثر من
موضوع ، فإذا كانت قد وضعت فى أكثر الموضوعات ملاءمة إلا أنه وجب
أن نشير إليها بهندسة الموضوعات الأخرى التى تمسها الفتوى أو الحكم من
تريب أو بعيد .

والله ولى التوفيق

حسن الفكهانى ، نعيم عطيه

تقدير الكفاية

الفصل الأول : مبادئ عامة .

اولا : تقرير الكفاية بعد استيفاء مراحله هو في طبيعته القانونية قرار ادارى نهائى .

ثانيا : مبدا سنوية التقرير .

ثالثا : لا اثر للخالفات التى وقعت من الموظف فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير .

الفصل الثانى : اجراءات وضع تقارير الكفاية .

اولا : عرض تفصيلى للمراحل والاجراءات التى يمر بها تقدير كفاية الموظف والاثار القانونية المترتبة على نهايته .

ثانيا : الفرض الذى شرعت من اجله التقارير السنوية .

ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والدرجات .

رابعا : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام بميعاد توجيى .

خامسا : مراعاة المراحل التى يجب ان يمر بها اعداد التقرير السنوى اجراء جوهرى .

سادسا : تقرير الكفاية عن الموظف تضمة الجهة التى تشرف على عمله وقت اعداده ، وهذه تستأنس برأى الجهة التى كان يعمل بها الموظف من قبل .

سابعا : التزام الاختصاص فحين يعدون التقرير السنوى ضسامة جوهرية .

ثامنا : اذا خلا العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمى لاعداد التقرير استوفى التقرير أوضاعه القانونية بغض النظر عن الحلقة المتقدمة .

تاسعا : جواز تدارك بعض النقص فى التقارير بواسطة لجنة شؤون الموظفين .

عاشرًا : لا يحتاج التعقيب على تقرير الرئيس المباشر للتسبب اذا تبنى هذا التقرير .

حادى عشر : تعقيب رئيس المصلحة .

ثانى عشر : وجوب تسبب التعديل .

ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقابة على التقرير السنوى رفع مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز .

رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذى اعد عن الموظف عن سنة معينة اهدرته ، واستصحب مستوى كفايته المقدرة تقديرًا سليما عن السنة الماضية .

خامس عشر : لفت نظر العامل الى هبوط مستوى ادائه لعمله .

سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف فى اداء عمله .

سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية .

ثامن عشر : سوء سمعة الموظف واثره على تقدير كفايته .

الفصل الثالث : حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين .

اولا : تقدير كفاية الموظف المريض .

ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقول .

ثالثا : تقدير كفاية الموظف المنتخب او المعار .

رابعا : تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب فى جهة غير جهة عمله
الأصلية .

خامسا : تقدير كفاية الموظف الموفد فى اجازة دراسية .

سادسا : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل .

سابعا : تقدير كفاية الموظف المستدعى بالقوات المسلحة .

الفصل الرابع : النظر فى امر من يحصل على تقريرين او أكثر بمرتبة ضعيف .

أولا : الاحالة الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب .

ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية اننى حلت محل الهيئة المشكل منها
مجلس التأديب التعقيب على تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف ، ما دام
لم يبلغ او يسحب من جهة الاختصاص .

ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم عنه تقريران
بمرتبة ضعيف ، وصيرورة الاختصاص بذلك للجنة شئون
العاملين .

رابعا : الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بمرتبة
ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر فى الاسباب الحقيقية
التي أفضت الى ضعفه فى اداء اعباء وظيفته قبل تقرير ما يتخذ
فى شأنه .

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف .

سادسا : فقدان التقريرين المقدمين عن الموظف بمرتبة ضعيف
بحول دون توقيع الأثر المترتب على ذلك .

سابعا : اذا كان ضعف كفاية الموظف مرده الى اصابته بمرض عقلى
لا يترتب فى حقه الأثر المقرر لتقديم تقريرين بمرتبة ضعيف .

الفصل الخامس : سلطة لجنة شئون العاملين فى التعقيب على تقديرات الكفاية .

أولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب ان يكون قائما على سبب تدل عليه الاوراق ، ومستخلصا استخلاصا سائفا منها ومسيبا اذا ما اردت اللجنة عدم الاخذ بتقديراتهم .

ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المادى للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدى عليها .

ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شئون الموظفين عن شخصية الموظف بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفاية الموظف وتعقيبها على تقديرات الرؤساء .

رابعا : للجنة شئون الموظفين ان تتبع فى تقدير مرتبة كفاية الموظف الطرق التى تراها مؤدية الى سلامة هذا التقدير .

خامسا : ما يجوز للجنة شئون الموظفين ان تدخله فى اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعقيبها على تقديرات الرؤساء .

سادسا : ابطال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الاخذ بالنقد الذى اورده الرئيس المباشر والمدير المحلى .

سابعا : صيرورة تقدير كفاية الموظف نهائيا يمنع لجنة شئون العاملين ان تعمل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر فى ترقية الموظفين لفاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار .

ثانيا : لا بطلان ان لم تنعقد اللجنة فى الميعاد السنوى المقرر لها لتقدير كفاية الموظفين .

تاسعا : محاضر لجنة شئون الموظفين وسجلها .

الفصل السادس : الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف .

اولا : الحرمان من العلاوة الدورية والتخطى فى الترقية .

ثانيا : كيفية حساب السنة التى يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف .

ثالثا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية .

رابعا : ترتيب الآثار التى كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية قد اعد بدرجة ضعيف هو انسب تعويض .

الفصل السابع : قرار تقدير الكفاية والتظلم منه وميعاد الطعن فيه .

اولا : تقدير كفاية الموظف قرار ادارى نهائى .

ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه ، والا كان التخلف عن ذلك اخلاا باجراء جوهري يستتبع عدم نهائية التقرير .

ثالثا : متى يكون تقدير الكفاية قرارا اداريا يضحى نهائيا بعدم الطعن فيه خلال الميعاد .

رابعا : التظلم من تقرير الكفاية .

خامسا : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التى طبقها لجنة شئون العاملين .

الفصل الثامن : رقابة القضاء الادارى على تقارير الكفاية

اولا : الطعن فى تقدير الكفاية يكون فى الميعاد وبالاجراءات المقررة لدعوى الالفاء ، وولاية التعقيب على تقدير الكفاية يكون لقضاء الالفاء .

— ١٠ —

ثانيا : لا تعقيب للقضاء الإداري على تقديرات الكفاية ، لأن ذلك من صميم اختصاص الإدارة ، ولا يملك القضاء الإداري أن ينصب نفسه بمقامها

ثالثا : يراقب القضاء الإداري أسباب تقدير الكفاية متى افصح عنها جهة الإدارة .

الفصل الأول

مبادئ عامة

أولاً : تقرير الكفاية بعد استيفاء مرحله هو فى طبيعته القانونية قرار ادارى نهائى :

قاعدة رقم (١)

المبدأ :

تقرير سنوى — تكييفه قانونا — هو قرار ادارى نهائى .

ملخص الحكم :

ان التقرير السنوى المقدم عن الموظف بعد استيفاء مراحلته هو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مالا فى الترقية او فى منح العلاوة او فى خفض الدرجة او المرتب او فى النقل الى كادر ادى او فى الفصل من الوظيفة .

(طعن ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤)

قاعدة رقم (٢)

المبدأ :

الانثار المترتبة على التقرير السنوى — اختلافها بالنسبة للتقرير الصحيح عنه بالنسبة للتقرير الباطل الذى تحصن بفوات ميعاد الطعن — التقرير الصحيح يولد آثارا صحيحة يستقر بها لنوى الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها — التقرير الباطل الذى تحصن لا ينتج غير الانثار التى تنشأ

عنه بصفة تلقائية ومباشرة — عدم التزام الإدارة بوجوب الاعتداد بهذا التقرير
الباطل باتخاذها أساسا لقرار ادارى آخر وإدخاله كعنصر من عناصره .

ملخص الحكم :

انه نظرا لما يرتبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على التقارير العسرية
من آثار بعيدة المدى فى مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات
أوصلته بالوظيفة . أوجب ان تمر تلك التقارير على السنن والمراحل
التي استندت ورسمها ونظمها — فاذا ما استوفت هذه التقارير أوضاعها
المرسومة . ومرت بمراحلها . وقامت على وقائع صحيحة تؤدى اليها . فانها
تكون صحيحة يستقر بها لنوى الشأن مراكز قانونية لا يجوز المساس بها
بتغييرها الى وضع ائنى أو أعلى . ومن ثم لا يجدى الطعن عليها ولا يجوز
سحبها . أما اذا لم تستوف تلك التقارير أوضاعها المرسومة فى القانون
أو قامت على وقائع غير صحيحة فانها تكون باطلة يجوز المطالبة بالغائها
فى الميعاد القانونى باعتبارها قرارات ادارية تؤثر مالا فى الترقية والعلاوات
والفصل من الوظيفة حسبما استقر على ذلك قضاء المحكمة ، أما اذا تحصنت
بفوات ميعاد المطالبة بالغائها ، فانها لا تنتج غير الآثار التى تنشأ عنها مباشرة
وبصفة تلقائية أى بدون حاجة الى تدخل جديد من جانب السلطة الادارية فى
صورة تصرف ادارى جديد . ومن ثم لا يجوز اتخاذها أساسا لقرار ادارى
آخر ، أو إدخالها كعنصر من عناصره ، لأن تحصنها لا يسبغ عليها المشروعية
ولا يطهرها من العيوب التى شابتها ، بحيث تكون الجهة الادارية ملزمة
بوجوب الاعتداد بهذه التقارير ، لأن القول بذلك معناه — إلزامها باحترام
الخطأ — الامر الذى يتناقض مع حسن سير الادارة ومبدأ المشروعية .

ثانيا : مبدأ سنوية التقرير :

قاعدة رقم (٣)

المبدأ :

قاعدة عدم وضع أكثر من تقرير سري واحد فى العام عن الموظف —
قاعدة مستفاد من المادة ١٥ من المرسوم الصادر فى ١-٨-١٩٥٣ باللائحة
التنفيذية لقانون نظام موظفى الدولة .

ملخص الحكم :

من المقرر ان الموظف لا يصح ان يوضع عنه اكثر من تقرير سري
سنوى واحد فى العام . وهذه القاعدة مستفاد من المرسوم الصادر فى
٨ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وقد
تضمن الفصل الثانى من المرسوم موضوع التقارير السرية ونصت المسادة
(١٥) منه على انه « اذا كان الموظف مندوبا للقيام بعمل وظيفة اخرى لمدة
لا تزيد على ستة اشهر فى الوزارة او المصلحة ذاتها او فى وزارة او مصلحة
اخرى ، اعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها ، مذكرة بملاحظاته
عنه فى مدة ندبه ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاصلية ليعتمد
عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه .»

فاذا زادت مدة الندب على ستة اشهر ، اعد الرئيس المباشر فى الوظيفة
المندوب للقيام بعملها التقرير السنوى ، والذي يرسل الى الجهة المندوب
منها الموظف لارفاقها بملف خدمته ، وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس
الاصلى عن المدة المكتملة للسنة ويراعى فى كل ذلك احكام الفقرة الثانية
من المادة (١٣) . فهذا النص قد نظم كيفية وضع التقرير السنوى للموظف
فى حالة تعدد الجهات التى يعمل فيها خلال عام واحد وذلك ابتغاء توحيد

الجهة التى نحدد كحماية الموظف وتغليب رأى الجهة التى قضى فيها الموظف
أغلب الوقت بن العلم .

(طعن ٨٢٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٤/٢٨)

قاعدة رقم (٤)

المبدأ :

وضع أكثر من تقرير سنوى واحد فى العام عن الموظف — غير جائز —
أساس ذلك من المرسوم الصادر فى ٨ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية
لقانون الموظفين — سريان هذه القاعدة فى شأن موظفى المصانع الحربية .

ملخص الحكم :

من المقرر أن الموظف لا يصح أن يوضع عنه أكثر من تقرير سرى
سنوى واحد فى العام وهذه القاعدة مستمدة من المرسوم الصادر فى ٨ من
يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (يراجع
حكم هذه المحكمة فى الطعن رقم ٨٢٠ لسنة ٦ ق المنشور فى مجموعته السنة
السابعة — الجزء الثانى صفحة ٧٥١) ولما كان هذا القانون يسرى على
موظفى هيئة المصانع الحربية فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى قانون
انشائها أو فى قرارات مجلس إدارتها وذلك طبقا لنص المادة الأولى من
القرار ١٥٦ لسنة ١٩٥٣ ، فإن الذى يعول عليه هو تقرير واحد فى سنة
١٩٥٧ ولما كان المطعون ضده قد اتبع فعلا للمصنع الحربى رقم ١٠ كما سبق
البيان فإن تقريره هو الذى يؤخذ به وإن ملحوظات رؤساء المظعون
ضده هى التى يجب على لجنة شئون الموظفين أن ترجع إليها عندما عرض
عليها التقرير كما تقضى المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
المعدلة بالقانون رقم ٥٧ لسنة ١٩٥٣ .

(طعن ١٥٥٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٠)

ثالثا : لا اثر للمخالفات التى وقعت من الموظفين فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير :

قاعدة رقم (٥)

المبدأ :

مبدأ سنوية التقرير — المخالفات التى وقعت فى سنوات سابقة لا اثر لها فى تقدير درجة الكفاية فى غير السنة التى وقعت فيها .

ملخص الحكم :

انه وان كان قد احتوى ملف خدمة المدعى على جزاءات الا ان هذه الجزاءات قد وقعت عليه لامور نسبت اليه فى غير العام الموضوع عنه التقرير المطعون فيه ١٩٥٤ / ١٩٥٥ ومن المسلم به ان التقرير السرى كما ينص القانون يعد سنويا ليكون ترجيحنا عن حالة الموظف فى سنة بعينها واذن لا شأن للتقرير الموضوع عن سنة بذاتها بما فرط من الموظف فى الاعوام السابقة والا انهار مبدأ سنوية التقرير اذ لا يكفى ادانة الموظف فى عام من الاعوام فى مخالفة معينة — ليظل موصوما بوزر هذه المخالفة طيلة حياته الوظيفية وليظل مهددا بخفض تقدير كفايته فى تقاريره السنوية عن السنوات المقبلة وهو ما تأباه العدالة ولا يسيغه القانون فضلا عن مجافاته للاساس الذى اقام عليه الشارح نظام التقارير السنوية .

قاعدة رقم (٦)

المبدأ :

الإشارة في التقرير الدوري الى وقائع لم تحدث في السنة التي وضع عنها التقرير — لا يعيب التقرير — اذا كانت هذه الإشارة مجرد بيان ان ضعف مستوى العامل في السنة التي وضع عنها التقرير ليس أمرا مستجدا او وليد ظرف طارئ بل هو استمرار لحالة ضعف لازمته منذ التحاقه بالعمل .

ملخص الحكم :

ان الطعن يقوم على ان الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب وأخطأ في تطبيق القانون لأن الوقائع التي استندت إليها لجنة شئون الموظفين في تقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٢ وقعت في غير العام الذي وضع عنه التقرير وأن ذلك يخالف مبدأ سنوية التقرير السري كما ان الحكم لم يحرص على تحري الدقة في التحقق من صحة الوقائع التي أوردتها الجهة الادارية في مذكرتها وهي أسباب ملفقة لا نصيب لها من الصحة .

ومما حيث ان الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق في قضائه للاسباب التي تام عليها والتي تأخذ بها هذه المحكمة وتضيف اليها أن لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفاية المدعى عن سنة ١٩٦٣ بمرتبة ضعيف فان تدبرها يجد سندها فيها هو ثابت بالاوراق التي يضمها ملف خدمته وهو الوعاء الرئيسي الذي تستقى منه المعلومات الجوهرية عن الشئون الوظيفية ذلك انه اتضح لهذه المحكمة من استقراء هذا الملف انه خلال العام الذي وضع عنه التقرير قام المدعى في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٣ بمحو توقيع أحد زملائه وهو بسركي تسليم عينات الالبان وأثبت توقيعه هو مكانه ثم عاد فطمس هذا التوقيع كما انه تغيب عن عمله في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٣ بحجة المرض وعندما عرض على القومسيون الطبي رفضت اللجنة الطبية منحه أجازة وقررت عودته في ذات اليوم الى عمله وحددت له الساعة الحادية عشرة صباحا موعدا لعودته كما ثبت ان المدعى حصل خلال

عام ١٩٦٢ على الاجازات الآتية : ٧ - يسلم مرضيه اعتبارا من ١٩٦٢/٤/٢٠ و ١٢ يوما اجازة اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٢/٥/٢٦ ويومى ١٦٠١٥/٦/١٩٦٢ اجازة مرضية و ٤ أيام اجازة مرضية اعتبارا من ١٩٦٢/٩/٢٦ و ٦ أيام اجازة اعتيادية اعتبارا من ١٩٦٢/١١/٩ وذلك كله يشهد باسنهاره وحروجه على مقتضى الواجب فى أداء أعمال الوظيفة وعيئه بالاوراق الرسمية كما يتم اسرافه فى الحصول على الاجازات عن عدم اهتمامه بالعمل ولا يقبل من المدعى التول بانه لم يستنفذ اجازاته الاعتيادية والمرضية ذلك انه ولئن كانت الاجازات حقا الموظف نظمه القانون الا ان حصول المدعى عليها على منافع متعددة ومقاربة الى الحد الذى دفعه الى التهارض يفيد انصرافه عن عمله والحرص على تاديبته بالذمة الواجبة وفى الوقت المناسب ما لا يستقيم معه حسن سير العمل وانتظامه كما انه لا اعتداد بما ذهب اليه المدعى من ان الجهة الادارية قد اشارت فى ردها على الدعوى الى وقائع لم تحدث فى السنة التى وضع عنها التقرير ذلك ان التقرير الطعون فيه هو اول تقرير سرى يوضع عن المدعى بعد انتهاء فترة اختباره واذا كانت الجهة الادارية قد اشارت فى ردها على الدعوى الى وقائع تدل على ضعف مستواه العلمى والفنى خلال تلك الفترة مما ادى الى مدها فانها كان ذلك لبيان أن ضعف هذا المستوى فى السنة التى اعد عنها التقرير ليس همرا مستجدا ' و وليد ظرف طارئ أو عارض بل هو استمرار لحالة ضعف لازمت المدعى منذ التحاقه بالعمل واستمرت خلال عام ١٩٦٢ .

ومن حيث أنه يخلص بما سلف بيانه أن النتيجة التي انتهت إليها لجنة شئون الموظفين في قرارها بتقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف قد استخلصت استخلاصا سائغا من أصول موجودة فعلا ، وتعتبر هذه النتيجة ترجمة حقيقية وصورة صادقة لحالة المدعى في السنة التي وضع عنها التقرير ومن ثم يكن قرارها صحيحا متفقا مع الواقع والقانون وغير مشوب باساءة استعمال السلطة ويكون طلب المدعى الغاء هذا القرار غير مستند على أساس سليم من القانون .

(طعن ٦ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٤/٧)

قاعدة رقم (٧)

المبدأ :

تقرير كفاية الموظف بدرجة ضعيف عن ستة معينة - استناد التقرير الى واقعة كانت محل اعتبار عند تقدير كفايته في فترة سابقة - بطلان هذا التقرير وما يترتب عليه من الحرمان من العالوة في هذه الحالة .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الاوراق ان المدعى قد ارتكب جريمة اختلاس مبلغ ٨٨ جنيها و ٤٩٠ مليا خلال سنة ١٩٥٢ أثناء عهده في محكمة الوايلي كايبا للحصول ولكن هذه الواقعة لم تكتشف الا في سنة ١٩٥٥ فأوقف عن عمله وكان لذلك اثر في تقدير درجة كفايته عن ذلك العام فكان تقديره ٤٢ درجة ودونت امام اسمه ملاحظة نصها « موقوف عن عمله من ١٩٥٥/١١/٩ لانهائه في اخلاس » ولما عاد الى عمله تدرت درجة كفايته سنة ١٩٥٦ بخمسين درجة وفي سنة ١٩٥٧ تدرت درجة كفايته بواحدوسبعين درجة بمعرفة رئيسه المباشر ومرتبة كفايته « مرضى » وكان ذلك رأى المدير المحلى ورئيس المصلحة ويعرض التقرير السرى على لجنة تشئون الموظفين في ١٩٥٧/٤/٢٦ رات منه ٥٠ درجة بتقدير مرضى ايضا غير انه شطب على هذا بالمداد الاحمر واجرت اللجنة تعديلات في التدرجات الحاصل عليها في مختلف مواد التقدير وعناصره الفرعية وذلك بالمداد الاحمر حتى أصبح مجموع نرجاته ٤٩ (ضعيف) واثبتت اللجنة اسباب ذلك التعديل بعبارة « لما نسب اليه من اختلاس ٨٨ جنيها تمام بسدادها للخزانة ولم يفصل في امره بعد وكتيجة حتمية لهذا التقدير الجديد صدر قرار حرمانه من علاوته التي يستحقها في ١٩٥٨/٥/١ ويبين من ذلك امران : الاول : ان جريمة الاختلاس التي ارتكبها المدعى سنة ١٩٥٢ كانت محل اعتبار عند تقدير كفايته سنة ١٩٥٥ عند اكتشافها ووقفه عن عمله وان جهة الادارة اثبتت في تقرير ذلك العام ما يفيد ذلك .

والثاني : ان نجبه شئون الموظفين عندما انتصت درجات كفايته الثالثة
فى تقريره السرى عن عام ١٩٥٨ لم يكن لديها ما يبرر ذلك سوى
ما انفصت عنه صراحة ونبتته فى نهاية هذا التقرير بما يفيد ان تعديلها
لدرجات عناصر التقدير المختلفة كان بسبب اتهامه بهذه الواقعة التى لم يكن
قد فصل فيها بعد وان كانت انتهت بعزله من وظيفته بعد ذلك بعام وان
الواضح من الدرجات التى قدرتها اللجنة للمدعى انها عدلت فى الدرجات
الاصلية بطريقة تحكمية ظاهرة الاصطناع لا شىء الا لتعطى بهجوع الدرجات
الى ٤٩ درجة بدلا من ٧١ درجة ليكون التقدير فى النهاية « ضعيف » ومن ثم
فان هذا التقدير الجديد المطعون فيه لا يستند فى واقع الامر الى حالة
المدعى فى السنة التى وضع عنها التقرير السرى المسار اليها ولا الى امور
جديدة نسبت اليه خلالها وبذلك فهو لا يطابق الواقع ولا يقوم على سبب
صحيح مما يفقده السند القانونى اللازم لمثروعيته والحكم المطعون فيه قد
تناول كل ذلك بتفصيل واسباب على ما سبق شرحه فقال « ولما كان التقدير
بدرجة ضعيف له نصخم الاثر فى مستقبل الموظف هبوطا فانه يتعين ان يؤيد
هذا التقدير باسناد تعززه مستمدة بطبيعة الحال من اعمال الموظف وسلوكه
طوال الفترة موضوع التقدير ومن ثم فان استناد لجنة شئون
الموظفين الى ذلك الحادث « الاختلاس » فى تخفيض درجة كفاية المدعى
من ٧١ درجة الى ٤٩ درجة انها يعيب تقديرها ويجعله غير مستخلص
استخلاصا سائفا من اعمال المدعى وسلوكه طوال عام ١٩٥٧ حسب المتون
فى ملف خدمته مما يترتب عليه ان يكون اقرار بحرمان المدعى من علاوته
الدورية المستحقة له فى اول مايو سنة ١٩٥٨ قد صدر غير قائم على سببه
الذى يبرره ويكون بالتالى قد خالف القانون مما يتعين منه الحكم بالفائه «
ويخلص مما تقدم ان الحكم المطعون فيه — وقد انتهى الى هذه النتيجة للأسباب
التي قام عليها والتي تأخذ بها هذه المحكمة — يتعين القضاء بنبائه وبرفض
قض الطعن .

قاعدة رقم (٨)

المبدأ :

تقرير كفاية الموظف في السارير السنوية السرية عن الاعوام من ١٩٥٣ الى ١٩٥٦ بدرجة ٨٥ و ٩٥ و ٩٨ و ١٠٠ على التوالي ثم تقريرها عن عام ١٩٥٧ بدرجة ضعيف — سلامة هذا التقرير الاخر متى كان مستندا من اصول صحيحة ثابتة في الاوراق — دلالة التقارير السنوية السابقة على العام الذي يجري عنه التقارير ليست دلالة قاطعة — لا تثريب على لجنة شئون الموظفين ان هي اعتمدت في تقريرها على سبق توقيع جزاءات على الموظف ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويحدثش قيامه بعمله بكفاية .

ملخص الحكم :

ان لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفاية المدعى بدرجة ضعيف في التقرير السنوي السري عن عام ١٩٥٧ . انما استمدت قرارها من اصول صحيحة ثابتة في الاوراق يدل وفي ملف الخدمة داته . وهي اصول بمنجبة الاثر في ضبط درجة الكفاية وليس بمسحيج ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان ملف حزمة المدعى قد حوى من التقارير ما يتنع بكفايته . ان كفاية المدعى قدرت في التقرير السنوي السري عن عام ١٩٥٧ بدرجة ضعيف ولأن دلالة التقارير السابقة على العام المذكور . اى عن الاعوام من ١٩٥٣ الى ١٩٥٦ بدرجة ٨٥ و ٩٥ و ٩٨ و ١٠٠ على التوالي ليست دلالة قاطعة ازاء العناصر الاخرى التى اخذتها اللجنة في الاعتبار والتي لم تتضمنها التقارير السابقة او التى استجذبت بعدها . وهى عناصر ذات اصول صحيحة وثابتة في الاوراق ومنجبة الاثر في ضبط درجة الكفاية كما سلف البيان . كما انه لا تثريب على اللجنة ان هي اعتمدت على سبق توقيع جزاءات على المدعى ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويحدثش قيامه بعمله بكفاية . وهو مجال غير مجال التأديب . اذ ليس المناط فيه عقاب المدعى على ما اقترفه . وانما المناط فيه هو استكمال جميع عناصر تقدير كفايته . وغنى عن البيان ان هذا هو الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف .

(طعن ١٢٢٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢)

قاعدة رقم (٩)

المبدأ :

استناد اللجنة في تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف الى سبق توقيع جزاء عليه في ذات السنة التي قدم عنها التقرير - لا تثريب عليها في ذلك - القول بان في ذلك ازدواجا في الجزاء عن فعل واحد - غير صحيح .

الخص الحكم :

ان الجزاء الموقع على الموظف قد كشف عن حالة المطعون ضده الوظيفية خلال سنة ١٩٥٧ وعن مدى كفايته في هذه السنة ومن ثم لا تثريب على لجنة شئون الموظفين اذا ما اخذت هذه المخالفات في اعتبارها عندها قامت بتقدير كفاية المدعى في تلك السنة وخفضت تقديره الى ضعيف وتكون بتصرفها المذكور قد انتزعت جانب الحق ومارست سلطتها في تقدير كفاية المدعى في حدود ما تقتضي به المصلحة العامة اذ جاء تقديرها مستخلما استخلاصا سليما مما هو ثابت بملف الخدمة فضلا عن انه لم يقدّم دليل من الاوراق على ان لجنة شئون الموظفين قد اساعت استعمال سلطتها ..

ولا حجة فيما ذهب الحكم المطعون فيه من ان تقدير درجة كفاية الموظف بدرجة ضعيف لسبق توقيع جزاء او جزاءات عليه خلال ذات السنة التي وضع عنها التقرير انما تعد عقوبة جديدة وتعدد للجزاء عن فعل واحد سبق ان استوفت جهة الادارة حقها في معاقبة المطعون ضده عنه ، لا حجة في ذلك لان تقدير كفاية الموظف انما هو تسجيل وتبيان لحالته خلال السنة موضوع التقرير وقد رتب القانون على ذلك نتائج فعالة من ناحية العلاوة او الترقية او الفصل لحكمة تغيابها المشرع استثناءا لهم الموظفين وبغية انتظام سير المرافق مرضاة للصالح العام .

قاعدة رقم (١٠)

المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل يجب أن يقوم مستندا الى سببه المبرر له قانونا - يجب أن يقوم هذا السبب على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة وتعلق بعمل العامل خلال السنة التي وضع عنها التقرير - تخفيض درجة كفاية العامل استنادا الى صدور قرار بهجراته أثناء السنة التي وضع عنها التقرير عن مخالفة وقعت في فترة سابقة على تلك السنة يبطل التقرير - كذلك فإن مجرد احالة العامل الى الاستيداع لا تنهض وحدها سببا كافيا لتخفيض درجة الكفاية ، لا لم يستند ذلك الى اسباب للاحالة تؤثر على عناصر تقدير كفاية العامل .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الطعن ينمى على الحكم انه جاء متهاترا ومخالفا للقانون . اذ قضى بصحة تقرير لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الطاعن عن سنة ١٩٦٣ بمرتبة ضعيف ، درجة وقد استندت اللجنة الى سببين اولهما جزاء وقع سنة ١٩٦٣ عن فعل وقع سنة ١٩٦١ ولا يجوز الاعتداد بهذا الجزاء الا في سنة وقوع الفعل وهو لا يؤثر الا على عنصر معاملة الرؤساء دون سائر عناصر الكفاية ، وينهار هذا السبب ويكفى هذا الانهيار لالغاء القرار وان قام ركن السبب فيه على امر ثان هو احالة الطاعن الى الاستيداع لانه لا يعرف ماذا يكون رأى مصدر القرار لو انه علم بعدم صحة أحد الاور التي اتخذها سببا لقراره ومن الافتئات على الواقع قول الحكم ان اللجنة استندت قرارها الى الاسباب التي اقيم عليها قرار الاحالة الى الاستيداع وقد جاءت عبارة اللجنة صريحة في انها اتخذت من مجرد الاحالة الى الاستيداع سببا لقرارها بغير ان تعرف اسباب هذه الاحالة ومبرراتها للسرية التي تحيط بهذه القرارات ولأن اللجنة لم تشر الى شيء من هذه الاسباب في اجمال ولا تفصيل والاحالة الى الاستيداع لا شأن لها بعناصر تقدير الكفاية .

اذ تقوم هذه الاحالة على اعتبارات منها الصالح العام او حالة الموظف الصحية، مما لا يؤثر فى درجة الكفاية الا بهتدأ ارتباط كل اعتبار منها بعناصر تلك الكفاية . هذا وقد زال هذا السبب بصور قرار رئيس الجمهورية باعادة الطاعن الى وظيفته ويكون قرار الاحالة الذى اتخذه اللجنة ذريعة لخفض تقدير الكفاية قد سحب وثبت فساد . وتجب ازالة اثره وأهمها ذلك خفض واذا صح ان اللجنة استندت الى أسباب احالة الطاعن الى الاستياداع . فانه كان يتعين على الحكم ان يعرض دفاع الطاعن الذى فقد تلك الأسباب . ولكن الحكم لم يرد على هذا الدفاع مما يصمه بانفساد والتول بان الطاعن لم ينفذ النقل الى بور سعيد فور صدور قراره أمر ان صح كان يستوجب معاقبته تاديبيا واعتباره منقطعا عن العمل . ولم يحدث شىء من ذلك مما ينفى صحة هذا القول وان الطاعن باذر الى تنفيذ قرار النقل بعد انتهاء الاجازة المرضية التى منحها لمدة شهر اذ أصابه مرض عصبى من صدمة نقله المفاجيء الذى تصد به عقابه بدليل انه بعد الفاء احالته الى الاستياداع أعيد الى مدينة طنطا ذاتها ، ولم يكن توقيع جزاء الخصم ثلاثة ايام بسبب شكوى قدمها الطاعن ضد رئيسه وانما بسبب شهادة ادلى بها واورد بها وقائع لم تستطع النيابة الادارية اثباتها . فالقول بان الطاعن درج على تقديم شكوى غير صحيح اذ لم يقدم شكوى ابدأ ضد رؤسائه طول خدمته بالوزارة . ويرد الطاعن . ما جاء عن سمعته فى أسباب الاحالة بانه أعيد الى وظيفته فى السنة ذاتها والمدينة ذاتها ورقى الى وظيفه فنية فى الجهة ذاتها فضلا عن عضويته لمجلس المحافظة وقد كان يشغل عند احالته الى الاستياداع وظيفته كتابية لا تجعل له شئنا فى اعمال التموين . وقد تحركت لابتاء الطاعن فى عمله بطنطا ثلاث جهات هى مجلس المدينة وجمعية الشبان المسلمين وجميعيات المحافظة على القرآن الكريم وشهدت بنزاهته وكفائته وسحب قرار الاستياداع واصبحت الأسباب التى اتيم عليها لا وجود لها فى القانون .

ومن حيث ان الثابت فى الاوراق ان الطاعن قدرت كفايته فى الترتير السرى عام ١٩٦٢ ، بمرتبة جيد بتقدير ٥٦ درجة لعناصر العمل والانتاج و ١٥ درجة للصفات الشخصية من معاملة وتعاون وسلوك شخصى و ٨ درجات للقدرات المتعلقة بالاستعداد الذهنى وحسن التصرف واليقظ وزكاه

الدير المحنى بنه موظف كمه نشيط متعاون ملم المساما كاهلا بعينه واهل
لنحمل المسؤولية وتقلد وظيفه اعلى . وفى التقرير السرى لعام ١٩٦٢ قدره
الرئيس المبائر بهرنه مرضى ٧٥ درجة منها ٥٠ درجة للعمل والانتاج و ١٣
للفصائل الشخصية و ٧ للقدرات . وأيد كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة
مرتبته مرضى . ولكن اللجة خفضتها الى ضعيف ٤٠ درجة بأن انتقصت
مادة العمل والانتاج ٣٠ درجة والصفات الشخصية ٣ درجات والقدرات
درجتين . وأيدت ذلك بسببين هما خصم ثلاثة ايام من مرتبه فى القضية ٩٨٩
سبابة طنطا الادارية لسنة ١٩٦١ واحالته على الاستيداع لذى سنة اعتبارا
من ١٩٦٤/٢/١٢ واذا يبين من الاوراق ان جزاء الخصم تقرر عما سبب
الى الطاعن من تقديم الشكاوى الكيدية ضد رؤسائه فى العمل سنة ١٩٦١
وان الاحالة الى الاستيداع استندت الى امور شابت سلوك الطاعن وشبهات
تمس سمعته ونزاهته واذا كان ما نسب الى الطاعن من خطأ مملكى فى شكاواه
ليس من شأنه ان يؤثر فيها حقيقته فى الواقع من انجاز لعمله وانتاجه تشهد
بسه رؤسائه . فلا يجوز ان ينقص هذا الخط ما ثبت من كفاية الطاعن فى
عمله . كما لا يؤثر فى مستوى هذا العمل ما استندت اليه احالة الطاعن الى
الاستيداع من مآخذ على سلوكه واذا كان حسن السمعة هو شرط من شروط
الصلاحية للوظيفة العامة ولا يجوز لمن ساءت سمعته ان يبقى على الوظيفة
ولو غزر انتاجه . ولا يشفع له شىء فى العودة اليها ما لم يكن محتليها
بالسمعة الطيبة . واذا أعيد الطاعن الى الخدمة بقرار رئيس الجمهورية رقم
٢٢٤٠ لسنة ١٩٦٤ . وبعد اشهر من احالته الى الاستيداع بقرار رئيس
الجمهورية رقم ٥٥٥ لسنة ١٩٤٦ فان هذه الاعادة ترد اوجه الطعن فى
سمعة الطاعن اننى صدرت عنها الاحالة الى الاستيداع ، ولا تدع مجالا
للاستناد الى ما دحض من اسباب قرار تلك الاحالة وفى غير ما يرتبط
بها من جهد بذله الطاعن فى عمله وانتاجه ، ويكون ما انتقصته لجنة شئون
الموظفين من درجات هذا الجهد غير مستند الى سبب صحيح ، ويتعين الحكم
بالفائه . واذا تضى الحكم المطعون فيه بصحته فانه يكون قد خالف صحيح
التانون ويحق الغاؤه والفاء خفض مرتبة كفاية الطاعن من مرضى الى ضعيف
مع ، ما يقترب على ذلك من الآثار وتلزم الادارة المصروفات .
(طعن ٤٨٧ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٩٨٠/١/١٣)

الفصل الثاني

اولا : عرض تفصيلي للمراحل والاجراءات التي يمر بها تقدير
كفاية الموظف والاثار القانونية المترتبة على نهايته :

قاعدة رقم (١١)

المبدأ :

تقدير درجة كفاية الموظف — الاجراءات الخاصة بذلك .

المحكّم :

يبين من استقراء نصوص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولائحته
التنفيذية ان المشرع استوجب ان ينشأ لكل موظف ملف خاص اعبره سجل
حياته في الوظيفة . ولذا نص على ان تودع به البيانات والمعلومات الخاصة
به مما يكون متصلا بوظيفته . كما تودع فيه الملاحظات المتعلقة بعينه والتقارير
السبوية المقدمة عنه . وكذلك ما قد يقدم ضده من شكاوى يثبت جديتها . ونظم
القانون كيفية اعداد التقارير السنوية . ورسم المراحل والاجراءات التي تمر
بها حتى تصبح نهائية ، فنص على ان يحررها الرئيس المباشر في شهر
فبراير من كل عام وتعتمد من وكيل الوزارة او من مدير المصلحة كل في
دائرة اختصاصه ولكل منهما ان يبدى ملاحظاته على ما ورد بها . فاذا كانت
التقارير من درجة متوسط او ضعيف كان للموظف ان يقدم ملاحظاته عليها
وتعرض هذه التقارير مع ملاحظات الموظف على لجنة شئون الموظفين في شهر
مارس من كل عام وتقدر اللجنة بعد اطلاعها على التقارير وملاحظات الموظف
درجة كفايته مستهدية في ذلك بها هو وارد بملف الخدمة . فاذا ما انتهت
اللجنة من تدبير كفاية الموظف على النحو المتقدم أصبح هذا التقدير نهائيا

واشر به فى ملف الخدمة وسجل الموظفين . كما يؤثر ايضا بالتقارير من درجة جيد المعتمدة من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة فى ملف الخدمة وسجل الموظفين متى اصبحت نهائية . ثم بين القانون اثر هذه التقارير عند النظر فى العلاوات أو فى جميع الترقيات ، حتى ما كان منها فى النسبة المخصصة للاختيار . فنصت المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ على تحطى الموظف فى اترقية فى نسبة الاقدمية اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ا وكانت قبل تعديلها تشترط ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف (. كما نصت على ان الترقية بالاختيار تكون بحسب ترتيب درجات الكفاية فى العامين الاخيرين (وكانت قبل تعديلها تشترط للترقية بالاختيار ان يكون المرشح حائزا على درجة جيد فى العامين الاخيرين من مدة وجوده فى الدرجة المرقى منها (. كما تنص المادة ٤١ مكررة الخاصة بترقية قدامى الموظفين على تحطى الموظف فى الترقية اذا كان انتقريران الاخيران عنه بدرجة ضعيف . وتنص المادة ٤٢ على ان العلاوة لا تمنح الا لمن يقوم بعمله بكفاية . وتقدير ذلك يرجع فيه الى لجنة شئون الموظفين على اساس من التقارير السنوية . ويخلص من هذه النصوص ان الرئيس المباشر هو الموط به وضع التقارير السنوية عن الموظفين الخاضعين لهذا النظام . وذلك لحكمة ظاهرة ، اذ هو بحكم اتصاله المباشر بهر عوسيه واشرافه عليهم ورقابته لهم اقدر من غيره على الحكم على مبلغ كفايتهم وتحرى سلوكهم . ولئن كان للجنة شئون الموظفين اختصاص فى هذا الشأن . بل هى المرجع النهائى فيه . الا ان اختصاصها هذا لا يكون مبتدا بوضع التقارير ، وانما هى تباثر اختصاصها فى هذا الصدد عن طريق الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين . ولها ان تعمل هذه التقديرات بما تراه على اساس ما هو وارد بملف الخدمة بحسب الطريق المرسوم لذلك فى القانون . فاذا اصبحت التقديرات نهائية بعد استنفاد المراحل واتباع الاجراءات التى رسمها القانون ، اصبحت لا مندوحة للجنة من الاخذ بها عند النظر فى العلاوات او الترقيات . وليس لها ان تضرب صفحا عنها وتعتمد على معلومات خارجية . او على آراء اعضائها الشخصية . وحكمة ذلك ظاهرة . اذ تقوم على التوفيق بين

اعتبارات المصلحة العامة من حيث ضبط درجة كفاية الموظف (لما يربنه القانون على ذلك من اثر فى العلاوات والترقيات) وبين توفير الضمانات للموظف فى هذا الشأن (حتى لا يكون عرضة بغير حق للتحكم والامحاء) . ومن اجل ذلك . جعل القانون تلك التقارير السنوية هى الاساس فى التتير عند النظر فيها ذكر . حتى لا يؤخذ الموظف فى هذا الخصوص بما لم يتم عليه دليل مستمد من اصول ثابتة فى الاوراق ، ولأنه قد كان .ن حق وكيس الوزارة او رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه ان يعتب على تنذيرات درجة الكفاية الواردة بالتقارير عند عرضها عليه للاعتقاد . كما كان للجنة ان تعطلها عند انعقادها لبحثها على اساس ما هو ثابت بهلف اخذها . اما اذا كان الموظف ممن لا يخضعون لنظام التقارير . على الاسس المحددة وبحسب الاجراءات المرسومة فى القانون اتتير درجات الكفاية وكيفية التعقيب عليها . فلا تثريب على اللجنة عندئذ اذا اعتمدت على المعلومات الصحيحة التى يديها اعضاؤها على مسؤوليتهم ويديونها كتابة . وذلك الى جانب ما هو ثابت بهلف الخدمة .

(طعن ٤٨ لسنة ٢ ف - جلسة ١٩٥٦/٦/٢)

قاعدة رقم (١٢)

المبدأ :

نظام تقدير الكفاية المستحدث بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ - كيفية تطبيقه فى بداية العمل بهذا القانون .

ملخص الحكم :

ان المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ الذى جاء معذلا لاحكام قانون نظام موظفى الدولة ، تد حددت مجال تطبيق النظام المستحدث للتقرير السنوى : اذ نصت على أنه « تحدد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوى

الاول المقدم عنه وفقا للنظام المقرر بهذا القانون " . ويبين من هذا النص وما جاء عنه بالمذكرة الايضاحية ان التقرير الذى يوضع فى فبراير سنة ١٩٥٤ : (وهو عن عام ١٩٥٣) يجب ان يخضع لنظام تقدير الكفاية الجديد الذى استحدثه القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ . كما انه يكتفى بهذا التقرير وحده فى تحديد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ لغاية فبراير سنة ١٩٥٥ . فاذا كانت حركة الترقية المطعون فيها نظرت بلجنة شئون الموظفين فى فبراير سنة ١٩٥٥ فان تقدير درجة الكفاية عن عام ١٩٥٣ هو الذى يؤخذ فى الاعتبار عند النظر فى هذه الترقية .

(طعن ٩١٤ لسنة ٣ ق - جلسة ١١/١/١٩٥٨)

ثانيا : الفرض الذى شرعت من أجله التقارير السنوية :

قاعدة رقم (١٢)

المبدأ :

تخفيض درجة كفاية المدعى الذى يعمل كمحضر اعلان بذريعة انه لم يتقدم للامتحان لكى يعمل محضر تنفيذ — غير جائز قانونا — اقتسار السرية انما شرعت للوقوف على مدى صلاحية الموظف للعمل المنوط به وليس على أساس عمل آخر لم يشغله .

ملخص الحكم :

نظرا لأنه من الثابت ان تخفيض درجة كفاية المدعى لم يكن بسبب متعلق بالعمل الذى يؤديه كمحضر اعلان والمهود به اليه وانما لأنه لم يتقدم للامتحان لكى يعمل محضر تنفيذ . ولما كانت التقارير السنوية قد شرعت للوقوف على مدى صلاحية الموظف للعمل المنوط به ومقدار كفايته لهذا العمل وليس على أساس آخر لم يشغله وقانون نظام القضاء لم يوجب هذا الامتحان وكل ما رتبته على عدم دخوله هو الحرمان من الترقية الى درجة اعلى — وتسد ظل المدعى فى الدرجة الثامنة التى عين عليها مدة تربو على تسعة عشر عاما الى ان رقى منسيا الى الدرجة السابعة فى سنة ١٩٤٨ ثم الى الدرجة السادسة فى سنة ١٩٥٤ ومن ثم ما كان يجوز تخفيض درجة كفايته . بسباب خارجة عن حدود وظيفته التى يشغلها ويؤدي عملها فعلا ولا يصح قانونا ان تبنى التقديرات على أساس خارج هذا النطاق وبالتالي يكون التخفيض قد بنى أسباب غير مستساغة قانونا الامر الذى يجعل التقرير مخالفا للقانون وكذلك كل ما يترتب عليه .

ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والدرجات :

قاعدة رقم (١٤)

المبدأ :

تقارير الكفاية الخاصة بالموظفين وتطورها تشريعا - قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة - تحول الدرجات الرقمية الى مراتب بمقتضى هذا القرار فيصير الحاصل على اقل من خمسين درجة ضعيفا - هذا القرار الوزاري صحيح ويطبق للقانون .

ملخص التمسوى :

كانت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام على اساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحصل على ، ٤ درجة على الاقل وتكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الاوضاع التي يقرها وزير المالية بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » . ثم عدلت بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على النحو الآتي : « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة . وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام او في أي شهر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي ديوان الموظفين ، ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز او جيد او مرضى او ضعيف .

وتكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع التي يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد اخذ رأي ديوان الموظفين » .

وتنفيذا لهذا النص اصدر وزير المالية والاقتصاد بالاتفاق مع ديوان الموظفين القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة . وقد تضمن مراتب كفاية الموظفين وعناصر تحديد هذه الكفاية . وحد لكل عنصر من هذه العناصر درجة مئوية وقد نص البند الرابع على ان « تحول الدرجات المقدرة الى مراتب الكفاية على النحو الاتي :

أقل من ٥٠ درجة (ضعيف) ٧

وعلى أساس القواعد التي تضمنتها هذه النصوص جرت الوزارة والمصالح على تقدير كفاية الموظفين الذين يحصلون على أقل من ٥٠ درجة بمرتبة ضعيف ، الا ان المحكمة الدستورية لوزارة الاشغال لم تأخذ بهذا النظر في حكمها الصادر في القضية رقم ٦١ لسنة ١ القضائية المتامة من النيابة الادارية ضد السيد / ضابط الاسلحة بالبحرية الطيران المدني فقد ذهبت المحكمة الى ان كفاية الموظف المذكور وقد حصل على ٤٨ درجة في التقرير المتقدم عنه في سنة ١٩٥٨ تكون بمرتبة مرضي ولذلك رفضت اعمال احكام المادة ٢٢ من قانون التوظيف في حقه . واستندت في ذلك الى ان سلطة وزير المالية والاقتصاد في تحديد اوضاع التقارير السنوية يجب ان تباشر في حدود نص المادة ١٣٦ من قانون النوظف والتي تنص بانها اذا حصل الموظف على ٤٥ درجة فأقل اعتبر ضعيفا وقد أصبح الحكم نهائيا بعدم الطعن فيه .

ويترتب على الرأي الذي ذهب اليه الحكم اعداد جميع التقارير التي وضعت بعد العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، لانه يخالف ما جرى عليه العمل في الوزارات والمصالح .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستها المنعقدة في ٤ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها ان المادة ١٣٦ من قانون التوظف قد وضعت حكما انتقائيا بالنسبة الى التقارير السنوية السابقة على العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة

تقويم الدرجات المئوية التى كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة اسحدثها المشرع بموجب القانون المذكور ولذلك فلا يؤثر هذا النص على الاحكام الدائمة التى ضمنها المشرع المادة ٣٠ من قانون التوظيف معدلة بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ ولا يضع قيودا على سلطة وزير المالية والاقتصاد فى تحديد الاوضاع التى تقدر على اساسها كفاية الموظفين. وعلى هذا المقتضى فان قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة الصادر منه تنفيذا لاحكام المادة ٣٠ من قانون التوظيف يكون صحيحا قانونا ولا ينطوى على اية مخالفة لاحكام المادة ١٣٦ من القانون المذكور .

وقرتبا على ذلك فمن يحصل من الموظفين على اقل من خمسين درجة وفقا للاوضاع التى بينها وزير المالية والاقتصاد فى قراره المشار اليه يعتبر فى درجة ضعيف ويتعين معاملته على هذا الاساس . واذا كان الحكم الصادر من المحكمة التأديبية لوزارة الاشغال قد أصبح نهائيا بعدم الطعن فيه الا ان هذا لا يحول دون الطعن فى الاحكام التى تصدر على خلاف المبادئ المتقدمة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة الصادر من وزير المالية والاقتصاد تنفيذا لنص المادة ٣٠ من قانون التوظيف صحيح قانونا وان من تقدر كفايته بأقل من خمسين درجة يعتبر ضعيفا وانه يجب الطعن فى جميع الاحكام التى تصدر على خلاف هذا المبدأ .

قاعدة رقم (١٥)

المبدأ :

موظف — درجة كفايته — سرد المراحل كيفية تقديرها — نص المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على تحديد درجة الكفالية بالنسبة الى التقارير السابقة التي كانت تقدر بدرجات مئوية بما يعادلها من المراتب الجديدة — سريانه بأثر رجعى على التقارير السابقة على تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

ملخص الفتوى :

يبين من استقصاء المراحل التشريعية لموضوع طريقة تقدير كفاية الموظفين ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة نظم طريقة اعداد التقارير التى نقدم سنويا لبيان درجة كفاية الموظفين ، وان هذا التنظيم مر بمراحل ثلاث . المرحلة الاولى بدأت فى تاريخ العمل بهذا القانون وقد نظمت هذا الموضوع المادة ٢٠ من القانون حيث اخذت بنظام تقدير كفاية الموظف بمراتب هى جيد ومتوسط وضعيف . وتبدأ المرحلة الثانية منذ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ المعدل لتلك المادة حيث عدل المشرع عن الطريقة المشار اليها الى طريقة التقدير بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة وقد جاء بالملحظة الايضاحية لهذا القانون انه رضى من العدالة والاحكام فى تقدير درجة كفاية الموظف ان يكون اساس التقدير ما يحصل عليه الموظف من الدرجات فى سلوكه ومواظبته واجتهاده وغير ذلك من عناصر التقدير التى تؤهل الموظف للقيام بأعباء الوظيفة على الوجه الاكمل باعتبار النهاية القصوى مائة درجة ، اذ ان الارقام الحسابية اكثر دقة فى تحديد الكفاية ، وقد ظل هذا النظام معمولاً به حتى صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ معدلاً المادة ٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مع مواد أخرى من هذا القانون ولصدور هذا القانون تبدأ المرحلة الثالثة والاطيرة من المراحل المشار اليها .

وقد عدل المشرع فى هذا التعديل عن نظام التقدير بدرجات مئوية وعاد الى نظام التقدير بهراتب أربع وهى ضعيف . ومرضى . جيد . ممتاز واذ تضمن التعديل الجديد العدول عن نظام التقدير بالدرجات المئوية الى نظام التقدير بالمرتبة ، نص فى المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ على تحويل الدرجات المئوية الواردة فى التقارير السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ الى تقدير بالمرتبة اذ نصت المادة ١٣٦ سالفه الذكر على أنه « فى تطبيق أحكام هذا القانون تحدد درجة كفاية الموظف بالنسبة الى التقارير السابقة كالآتى :

- إذا حصل على ٤٥ درجة فأقل اعتبر ضعيفا .
- إذا حصل على ٦٥ درجة فأقل اعتبر مرضيا .
- إذا حصل على ٩٠ درجة فأقل اعتبر جيدا .
- إذا حصل على ما فوق ٩٠ درجة اعتبر ممتازا » .

ومنهزم هذا النص ان التقارير السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ والتي كانت الدرجات المئوية لكفاية الموظفين فيها بين ٤٠ و ٤٥ درجة مئوية قد انتقلت الى مرتبة ضعيف . وذلك عند تطبيق احكام القانون الجديد .

والاصل فى سريان القانون من حيث الزمان انه يسرى باثر مباشر على الوقائع التى تتم تحت سلطانه أى فى الفترة الواقعة بين تاريخ العمل به وتاريخ الفائه ، وهذا هو مجال تطبيقه الزمنى ، ولا يسرى باثر رجعى على الوقائع والمراكز القانونية السابقة عليه الا بنص خاص يقرر الأثر الرجعى .

والمشرع اذ ينص فى المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ على تحديد درجة كفاية الموظفين بالنسبة الى التقارير السابقة التى كانت تقدر بدرجات مئوية انما يعنى

اعمال التشريع الجديد فى هذا الخصوص بأثر رجعى ذلك أنه حدد لكل درجة من الدرجات المئوية السابقة ما يعادلها من المراتب الجديدة وأشار فى صراحة الى تقدير درجة كفاية الموظفين بالنسبة الى التقارير السابقة على هذا الأساس .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تسرى على خصوص ما نصت عليه بأثر رجعى على التقارير السابقة على تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

(مئوى ٤٧٤ فى ١٩٦٠/٥/٣٠)

قاعدة رقم (١٦)

المبدأ :

القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - استبدل بنظام الدرجات التى على أساسها كانت تقدر الكفاية ، نظام مراتب الكفاية - تعديل المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بهويبه - ينصرف حكما الى التقارير السابقة الموضوعة بالدرجات وطريقة تقديرها بما يقابلها من الأحكام الجديدة .

ملخص الحكم :

بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن التقارير عن الموظفين يبين أن المادة ٣٠ منه كانت تنص على أن تعد هذه التقارير على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها التصوى مائة درجة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحصل على ٤٠ درجة على الأقل ثم أصبحت تقضى بمد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بأن تعد تلك التقارير (على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى

او ضعيف) وبذلك استبدل المشرع بنظام الدرجات التى على أساسها كانت تقدير كفاية الموظفين قبل العمل بالفانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ نظام مراتب الكفاية الذى أوجب اتباعه من تاريخ العمل به وقتئذ اقتضى العدول عن نظام الدرجات الى نظام المراتب وصح حكم وتمت ليبيان أسس المقارنة بين التقارير الموضوعه قبل العمل بالفانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ على أساس الدرجات وبين التقارير الموضوعه بعده على أساس المراتب ولذلك تضمن هذا القانون تعديل المادة ١٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فاصبحت تنص على انه فى تطبيق أحكام هذا القانون تحدد درجة كفاية الموظف بالنسبة للتقارير السابقة كالآتى :

إذا حصل على ٤٥ درجة فاعل اعبر ضعيفا . إذا حصل على ٦٥ درجة فاعل اعبر مرضيا . إذا حصل على ٩٠ درجة فاعل اعتبر جيدا . إذا حصل على ما عوق ٩٠ درجة اعبر ممتازا — وواضح من نص هذه المادة ان حكمها لا ينصرف الا الى تقارير تقدير الكفاية التى وضعت قبل العمل بالفانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ وقد افصحنا عن ذلك المذكور الايضاحية لهذا القانون بقولها ان المادة ١٢٦ قد ضمنت (حكما خاصا بالتقارير السرية السابقة الموضوعه بالدرجات وطريقة تقديرها بما يقابلها من الأحكام الجديدة) أما التقارير التى نوضع فى ظل هذا القانون فقد أصبح من الواجب اعدادها على أساس تقدير الكفاية بالمراتب .

(طعن ٢٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢)

قاعدة رقم (١٧)

المبدأ :

المادة ١٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وضعها حكما انتقاليا بالانسية الى التقارير السنوية السابقة على العمل بأحكام القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه إعادة تقويم الدرجات القوية التى كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يتايلها من مراتب جديدة استحدثتها — لا اثر لها على الأحكام الدائبة التى وضعتها المادة ٣٠ معدلة بالفانون رقم ٧٢

لسنة ١٩٥٧ ولا تضع قيوداً على سلطة وزير المالية في تحديد أسس تقدير الكفاية - صحة قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة - لا تعارض بين حكم هذا القرار وحكم المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - لكل منهما مجال زمني يجري فيه .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انما وضعت حكماً انتقالياً بالنسبة الى التقارير السابقة على العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ من مقتضاه اعادة تقويم الدرجات المثوية التي كانت تقدر بها كفاية الموظفين بما يقابلها من مراتب جديدة استحدثتها المشرع بموجب القانون المذكور ولذلك فلا يؤثر هذا النص على الاحكام الدائمة التي ضمنها المشرع المادة ٣٠ من قانون التوظيف معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كما لا يضع قيوداً على سلطة وزير المالية والاقتصاد في تحديد الأوضاع التي تقدر على اساسها كفاية الموظفين تنفيذاً لحكم المادة ٣٠ المشار اليها وعلى هذا المقتضى فان قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة الصادر فيه تنفيذاً لأحكام المادة ٣٠ من قانون التوظيف يكون صحيحاً قانوناً ولا ينطوي على اية مخالفة لحكم المادة ١٣٦ من القانون المذكور اذ لكل منهما مجال زمني يجري فيه ومن ثم فلا تعارض البتة بين حكميهما .

(طعن ٨٠٦ لسنة ٧ ق - جلسة ١٣/١٢/١٩٦٤)

قاعدة رقم (١٨)

المبدأ :

وضع التقرير السنوي عن الموظف - يجب ان يكون طبقاً لأحكام المادة ٣٠ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باستنفاد مراحله ، واتباع اجراءاته - حصول الموظف من رئيسه المباشر على مائة درجة ، ثم خفضها افراداً واحداً الى احدى وسبعين درجة بواسطة المدير المحلي ، ثم خفضها بعد ذلك اجمالاً دون ايضاح للمفردات الى اربعين درجة بواسطة رئيس المصلحة - بظلال التقرير لعدم ايضاح المفردات والفاء قرار لجنة شؤون الموظفين الصادر به .

ملخص الحكم :

إذا كان الرئيس المباشر للمدعى قدر له فى التقرير السنوى عن سنة ١٩٥٤ مائة درجة ، ثم خفضها المدير المحلى الى ٧١ ٪ ، وذكر عناصر هذا التخفيض بالأرقام ، ثم خفضها رئيس المصلحة الى ٤٠ ٪ ولم يبين بالأرقام أمام كل بند من بنود التقرير التى يقدرها والتى انتهت به الى هذا التخفيض ، وإنما اكتفى بأن ذكر فى خاتمة الملاحظات ما يأتى :

« هذا الطبيب كثير الشغب يثير المتاعب حيثما حل : كثير الوساطات وتعت منه عدة أهالات جسيمة فى الفترة القصيرة التى عملها كطبيب بقميم » .

ولما كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نظم فى المواد ٣٠ وما بعدها كيفية اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والاجراءات التى تهر بها حتى تصبح نهائية : فنص على أن يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها . ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقرير ، ونص فى المادة ٢٠ المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ — التى تم فى ظلها تعديل درجة كفاية المدعى — على أن « تكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الأوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين » . وتنفيذاً لذلك أصدر السيد وزير المالية والاقتصاد فى ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ القرار رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ بشأن تقدير درجة كفاية الموظف ، ناصا فى مادته الأولى على أن « تعدد التقارير السنوية السرية للموظفين لغاية الدرجة الثالثة على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة ، يخصص منها خمسون درجة للعمل والانتاج وعشر درجات للمواظبة ، وعشرون درجة للسلوك الشخصى وعشرون درجة للصفات الشخصية » وفى مادته الثامنة على أن « يعد التقرير الرئيس المباشر ، ويعرض بعد ذلك على المدير المحلى ورئيس المصلحة اللذين لهما الحق فى الموافقة أو ادخال تعديل على تقدير الرئيس المباشر ، وفى حالة الموافقة يكتفى بتوقيعها فى الخاتمة

المعدة لذلك » وقد ألحق بالقرار نموذج لجدول التقدير السنوي السرى ،
وورد بالملاحظات المبينة على هذا النموذج تحت بند ٢ ما يأتى « تحدد
الدرجات بمعونة الرئيس المباشر ، ثم تعرض على المدير المحلى ورئيس
المصلحة اللذين لهما حق الموافقة أو تعديل التقدير » . ومفاد هذه النصوص
أن تقدير كفاية الموظف - سواء من الرئيس المباشر أو المدير المحلى
أو رئيس المصلحة ، يجب أن يتم وفق الأوضاع التى رسمها ونظمها القانون
والقرار الوزارى المنفذ له بأن يذكر الرئيس المباشر أمام كل بند من بنود
نموذج التقرير الدرجات التى يقدرها للموظف ، وكذلك الحال بالنسبة
للمدير المحلى أو رئيس المصلحة . فإى تعديل يحفظه أحدهما أو كلاهما
على تقدير الرئيس المباشر . يجب أن يكون على أساس الدرجات التى
يقدرها كل منهما للموظف . اذ المقصود بذلك كله توفير الضمانات للموظف
حتى يكون التقدير مبنيا على أساس واضحة دقيقة ، فاذا حصل تعديل
فى تقدير الرئيس المباشر . سواء من المدير المحلى أو رئيس المصلحة
بالمخالفة لهذه الأوضاع التى رسمها القانون والقرار الوزارى المنفذ له ،
وقع هذا التعديل باطلا ولا ينتج اثره .

ولما كان ذلك . فإن التعديل الذى ادخله رئيس المصلحة على تقدير
كفاية المدعى عن سنة ١٩٥٤ من ٧١٪ الى ٤٠٪ دون تحديد الدرجات
التي يقدرها لكل بند من بنود نموذج التقرير ، اكتفاء بما ذكره فى خاتمة
الملاحظات من ان المدعى كثر الشغب الى آخر ما ورد بذلك التأشير
حسبها سلف ايضا ، يكون باطلا ومخالفا للقانون لاغفاله اجراء جوهرى
سنه ونظمه القانون ، على ان هذا لا يمنع من اعادة تقدير كفاية المدعى
وفقا للاوضاع القانونية السليمة حتى يمكن أن ينتج التقرير الآثار المترتبة
عليه قانونا .

ولكل ما تقدم يكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم اختصاصه بنظر
طلب المدعى الغاء تقدير الـ ٤٠٪ الواردة بتقريره السرى قد اخطأ فى تأويل
القانون وتطبيقه ، ويكون الطعن ، والحالة هذه ، قد قام على أساس
سليم سواء فيما يتعلق باختصاص المحكمة بنظر الدعوى او بالموضوع .

قاعدة رقم (١٩)

المبدأ :

تقدير الكفاية بالمراتب في ظل القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ المعدل لنص المادة ٣٠ من قانون الموظفين ، وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ المرافق له - النموذج الذي تكتب عليه التقارير السرية - تقدير العناصر الفرعية للكفاية بالأرقام الحسابية يكون فقط للرئيس المباشر ، أما بالنسبة الى المدير المحلي ورئيس المصلحة فيكون على اساس المراتب .

ملخص الحكم :

ان من موجب تعديل المادة ٣٠ من قانون نظام موظفي الدولة بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ أن يكون تقدير كفاية الموظف بمرتبة « ممتاز او جيد او مرضى او ضعيف » وأن تكتب التقارير على النماذج وبحسب الأوضاع التي يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد اخذ رأى ديوان الموظفين وقد صدر فعلا القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ مرفقا به النموذج الذي تكتب عليه التقارير السنوية السرية - ويبين من الاطلاع على هذا النموذج أن تقدير العناصر الفرعية بالأرقام الحسابية يكون فقط للرئيس المباشر وأما المدير المحلي ورئيس المصلحة فان تقديرهما يكون على أساس احدى المراتب المشار اليها دون تقدير للعناصر الفرعية من التقرير بالأرقام الحسابية .

(طعن ٨٢٦ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/٤/٦)

قاعدة رقم (٢٠)

المبدأ :

القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفي الدولة - النص به على تقدير عناصر الكفاية ابتداء بالدرجات لا يخرج عن كونه وسيلة لضبط التقدير بالمراتب - ليس فيه خروج على حكم القانون اذا اوجب تقدير الكفاية بالمراتب - لا تعارض بينه وحكم المادة ١٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - لكل منها مجال تطبيقه الزمني .

ملخص الحكم :

أوجبت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ أن « تكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الأوضاع التي يقرها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » وتنفيذا لهذا الغرض صدر القرار الوزاري رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن النموذج الخاص بتقدير كفاية موظفى الدولة وقد تضمن هذا النموذج تقدير مختلف عناصر الكفاية بالدرجات كما تضمن ملاحظات وتوجيهات جاء بالبند الرابع منها « تحويل الدرجات المقسمة الى مراتب الكفاية على النحو الآتى : اقل من خمسين درجة (ضعيف) — من ٥٠ الى ٧٥ (مرضى) — من ٧٦ الى ٩٠ درجة (جيد) أكثر من ٩٠ درجة (ممتاز) .

ومن حيث أن هذا القرار وان تضمن تقدير عناصر الكفاية ابتداء بالدرجات الا أنه ليس فيه خروج على احكام المادة ٣٠ من القانون التى أوجبت تقدير الكفاية بالمراتب لا بالدرجات ذلك ان التقدير بالدرجات وفقا للقرار المذكور لا يخرج عن كونه وسيلة لضبط التقدير بالمراتب حسبما هو واضح من نص البند الرابع من الملاحظات والتوجيهات المشار اليها — كما أنه لا وجه للنمى على القرار المذكور بمخالفته للمادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ ان هذه المادة حسبما سبق البيان انها وضعت حكما انتقاليا بالنسبة الى التقارير السنوية السابقة على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ فينحصر مجال تطبيقها فى هذا النطاق ولا تؤثر على الاحكام الدائمة التى ضمنها المشرع المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كما لا تضع قيد على سلطة الوزير المختص فى تحديد الأوضاع التى تقدر على أساسها كفاية الموظفين تنفيذا لحكم المادة ٣٠ المشار اليها وعلى هذا الأساس يكون قرار وزير المالية والاقتصاد المشار اليه صحيحا قانونا ولا ينطوى على أية مخالفة لحكم المادة ١٣٦ من القانون المذكور اذ لكل منهما مجال زمنى ينطبق فيه ومن ثم فلا تعارض بين حكميهما .

قاعدة رقم (٢١)

المبدأ

اعتبار درجة جيد أعلى مراتب الكفاية وفقا للمادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تعديل تقدير الكفاية وجعله بالدرجات بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ — اعتبار درجة جيد ثانيا مراتب الكفاية بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — صدور قرار وزير المالية بتقديرها بدرجات بدايتها ٧٥ ونهايتها ٩٠ — وجوب وضع التقرير السنوى عن عام ١٩٥٣ على أساس الدرجات — تقدير كفاية الموظف عن هذا العام بدرجة جيد طبقا للمادة ٣٠ قبل تعديلها واعتبارها ٩٠ درجة على ضوء التعديل الأخير — مخالف للقانون — وجوب اعتبارها أعلى مراتب الكفاية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة كانت تنص على انه « ... وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام متضمنة درجة كفاية الموظف باعتباره جيدا أو متوسطا أو ضعيفا » ثم عدلت بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الى ما يأتى « ... وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة » ثم عدلت بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على النحو التالى « ... وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام أو فى أى شهر آخر يصدر بتحديدده قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرض أو ضعيف ... » وقد قدرت درجة جيد بقرار من وزير المالية بدرجات بدايتها ٧٥ درجة ونهايتها ٩٠ درجة .

وبناء على ما تقدم من تقرير المدعى عن عام ١٩٥٢ كان يجب أن ينمى على أساس الدرجات وفقا للتعديل الذى أدخل على المادة ٣٠ بمقتضى القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ إلا أن الوزارة وضعت التقرير على أساس أحكام المادة ٢٠ قبل تعديلها بالقانون المشار اليه ومنحت المدعى درجة جيد وهى أعلى درجات التقدير طبقا للنظام الذى وضع على أساسه التقرير ثم عدلت المادة ٣٠ مرة أخرى بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ فاصبحت كفاية الموظف تقدر بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرض أو ضعيف وتدرت مرتبة جيد بالدرجات اقصاها ٩٠ درجة على أساس أن هناك مرتبة أخرى تطووا هى مرتبة ممتاز ومن ثم فإن تقدير الحكم المطعون فيه لدرجة جيد التى حصل عليها المدعى عام ١٩٥٢ بتسعين درجة استنادا الى التقدير الذى أورده القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ هو تقدير يخالف القانون إذ أن درجة جيد طبقا لأحكام المادة ٣٠ قبل التعديلات التى أدخلت عليها كانت أعلى درجات التقدير على ما سلف البيان .

(طعن ١٣٥٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٢/١٨)

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

اعداد التقرير السرى السنوى عن الموظف طبقا لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — العبرة فى تقدير الكفاية هى بيان المجموع الكلى لدرجات التقدير بالنسبة لكل مادة من مواد التقرير — للرئيس المحلى أو رئيس المصلحة ومن بعده لجنة شئون الموظفين حق تعديل تقديرات الرئيس المباشر بالنسبة لمجموع كل مادة دون الزام بتفصيل ما يجرى من تعديل فى تقدير العناصر الفرعية .

ملخص الحكم :

مخاد نصوص المواد ٣٠ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٤ لسنة

١٩٥٤ ان العبرة فى تقدير كفاية الموظف هى ببيان المجموع الكلى لدرجات التقدير بالنسبة لكل مادة من مواد التقرير وليست بالدرجات الخاصة بكل عنصر من العناصر الفرعية التى يتكون منها كل مادة ولئن كان لزاما على المدير المحلى أو رئيس المصلحة ومن بعدها لجنة شئون الموظفين بيان التعديل الذى يدخله كل منهم على مجموع كل مادة من مواد التقدير فانه غير ملازم بتفصيل ما يجرى من تعديل بالنسبة الى تقدير كل عنصر فرعى من عناصر كل مادة من مواد التقدير كما ذهب الى ذلك بغير حق الحكم المطعون فيه .

وهذا الذى يستفاد من النصوص يتفق مع صبيعة علاقة الرئيس المباشر بالموظف وطبيعة علاقة كل من المدير المحلى أو رئيس المصلحة به اذ بحكم الاتصال المباشر بين الرئيس المباشر والموظف واطلاع الأول على جميع أعماله يستطيع هذا الرئيس تقدير العناصر الفرعية للتقدير على وجه مفصل أما المدير المحلى أو مدير المصلحة فان اشرافه على الموظف هو اشراف عام وتقديره لكفايته هو تقدير لا ينحصر الى التفصيل والتعرف على كل احواله بالنسبة الى كل عنصر فرعى من عناصر كفايته ولذلك لا يطلب منه الا ان يقدر الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل مادة من مواد التقدير فى مجموعها دون الزام عليه بأن يتغلغل فى تقدير العناصر الفرعية . وما يقال عن الرئيس المحلى أو رئيس المصلحة ينطبق على لجنة شئون الموظفين من باب أولى عندما تباشر اختصاصها بالتعقيب على تقديرات الرؤساء .

**رابعاً : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام ميعاد
توجيهى :**

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

**تقارير سنوية سرية — النص فى المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ على اعداد هذه التقارير فى شهر معين بذاته من كل عام —
طبيعة هذا الميعاد — هو ميعاد توجيهى يراد به حث جهة الادارة على
انجاز التقارير .**

ملخص الفتوى :

ان المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على
اعداد التقارير السنوية فى شهر معين بذاته من كل عام لم تنص على بطلان
قرار اللجنة ان لم يصدر فى هذا الشهر بالذات . كما ان الشارع بحسب
مقصوده لا يعتبر ذلك احراء جوهريا بحيث يترتب على عدم امكان التقدير
فى الشهر المذكور بطلان العمل فى ذاته . بل لا يعدو الامر ان يكون مجرد
توجيه من الشارع لتنظيم العمل فى تلك النواحي وحثا على اتمامه مبهما
بقدر الامكان وتباشر اللجنة عندئذ اختصاصها عن طريق الاشراف والتمقيب
على تقديرات الرؤساء المباشرين ولها ان تعدل هذه التقديرات بما تراه
على اساس ما هو وارد بملف الخدمة .

(فتوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢)

خامسا : مراعاة المراحل التى يجب أن يمر بها اعداد التقرير السنوى
اجراء جوهرى :

قاعدة رقم (٢٤)

المبدأ :

القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ - استحداثه مراحل جديدة يمر بها
تقرير تقدير الكفاية - اعتبار هذه المراحل من الاجراءات الجوهرية - التقرير
الذى لم يكن خاضعا لهذا التنظيم المستحدث يعتبر صحيحا ولو لم يمر
بتلك المراحل .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ . المنشور فى ٣٠ من نوفمبر
سنة ١٩٥٢ مدلا لبعض المواد فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص
بموظفى الدولة قد استحدث تنظيمها لوضع التقرير السرى على سسنة
معينة ، اذ نص على ان « يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من
رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لبدء
ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجل التقدير
اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العاية لتقدير الكفاية ، والا فيكون للجنة
تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » .
ولم يكن قانون موظفى الدولة يوجب قبل تعديله بالقانون المشار اليه ان
يمر التقرير بهذه المراحل . فلا يمكن - والحالة هذه - النemy بالبطلان
على تقرير لم يكن خاضعا لهذا التنظيم المستحدث بدعوى انه لم يمر
بتلك المراحل التى اعتبرها القانون الجديد جوهرية ، بل المناط فى هذا
الشأن هو حكم القانون قبل تعديله . وهذا لم يكن يشترط مثل هذه
الاجراءات . ومن ثم فلا يمكن تقرير البطلان ترقيا على اجراء لم يكن
وقتذاك واجبا .

قاعده رقم (٢٥)

المبدأ :

المراحل التي يمر بها التقرير السنوى وفقا لنص المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والاجراءات المنصوص عليها فى هذه المادة — هى اجراءات جوهرية يتعين مراعاتها ويترتب على مخالفتها بطلان التقرير ويتعين الحكم بالفائه .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٠ من اكتوبر سنة ١٩٥٦ اصدرت وزارة التربية والتعليم القرار رقم ٩٧٥ بترقية بعض موظفى الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية بالاختيار فظمن أحد الموظفين فى القرار المذكور بدعوى اقامها امام محكمة القضاء الادارى (الدعوى رقم ٦٢١ لسنة ١١ القضائية) طالبا الفاء هذا القرار فيها تضمنه من تخطيه فى الترقية الى احدى الدرجات الثانية المخصصة للاختيار ،

وبتاريخ ٢٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ قضت المحكمة بالفاء القرار المطعون فيه الفاء مجردا استنادا الى أن الترقية المطعون فيها جرت دون مراعاة ما استلزمه القانون من اجراءات هى فى غايتها جوهرية . ذلك ان تقدير درجة الكفاية لن يشملهم القرار المطعون فيه لم يستوف هذه الاجراءات . كما أن تقاريرهم لم تستوف اوضاعها القانونية ، الأمر الذى يتحتم معه عدم التعويل على درجات كفاية المطعون فى توقيتهم ، وبالتالي اعتبار الترقية التى أجريت بالقرار المطعون فيه باطلة ، ومن ثم يصبح هذا القرار معدوما وحرى بالالفاء المجرد الشامل بكل جزئياته ومحتوياته ، حتى تعيد الإدارة ممارسة سلطتها فى الاختيار على الوجه الذى رسمه القانون وحدد معاله .

ونظرا لأن بعض الذين شملهم القرار بالفائه كانوا قد رقوا فى حركات تالية الى الدرجة الاولى . والبعض الآخر كان قد أحيل الى المعاش بعد صدور قرار الترقية المشار اليه وقبل الحكم بالفائه ، فتدا استطلعت وزارة التربية والتعليم الراى فيها الى :

(١) هل يمكن اعادة الترقية من تاريخ صدور القرار المحكوم بالغائه ؟

(٢) هل من حق من تعاد ترقيته الى الدرجة الثانية على هذا الاساس ان يمنح الدرجة الأعلى التى رقى اليها (الدرجة الاولى) قبل صدور حكم الالفاء عن ذات التاريخ الذى رقى فيه اليها ؟

(٣) هل يؤثر حكم الالفاء على تسوية المعاشن بالنسبة الى من احيل من الموظفين المذكورين الى المعاش وسوى معاشه على اساس الترقية للفاؤ ؟ ويعرض الموضوع على الجمعية العمومية للتقسم الاستشارى ، انتهت بجلستها المنعقدة فى ١٨ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ : الى ما يأتى :

اولا : ان اعادة الترقية الى الدرجة الثانية تتم بأثر رجعى يرجع الى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالغائه ، على أن يوضع كل موظف من الموظفين السابق الفاء ترقيتهم الى الدرجة الثانية فى مركزه القانونى الذى كان يستحقه فى هذه الدرجة لو لم يصدر القرار الملغى قبلا واعتبارا من تاريخ استحقاقه اياه ، بغض النظر عن القرار السابق الفاؤه أو تاريخ صدوره أو القواعد التى صدر استنادا اليها .

ثانيا : ان اعادة الترقية الى الدرجة الاولى تكون فى ضوء المركز القانونى الذى يكتسبه الموظف فى الدرجة الثانية التى يعاد ترقيته اليها من جديد ، وبالنظر الى تاريخ هذه الترقية الجديدة ، وبغض النظر عن القرار السابق اصداره الى الدرجة الاولى أو تاريخ اصداره ، ولا يرتبط تاريخ اعادة الترقية الى الدرجة الاولى بتاريخ القرار السابق اصداره بالترقية ، بل أن تاريخ اعادة الترقية للدرجة المذكورة يتحدد تبعا للمركز القانونى الجديد للموظف فى الدرجة الثانية باعتبار أن هذا المركز الجديد هو الاساس الذى يستند اليه فى اعادة الترقيات الى الدرجة الاولى .

ثالثا : أما بالنسبة الى تسوية معاشن الموظفين الذين احيلوا الى المعاش فى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالغائه .

فانه يتعين اعادة النظر فى هذه التسوية واتهامها على أساس المركز القانونى الذى كان يفترض وجود الموظف المحال الى المعاش فيه لو لم يصدر قرار الترقية الملغى .

ثم عادت وزارة التربية والتعليم فى ١٩٦٢/٦/٦ فاثارت بعض النقاط القانونية حول كيفية تنفيذ حكم محكمة القضاء الادارى وفتوى الجمعية العمومية ، اذ افادت ان بعض الموظفين لم توضع عنهم تقارير سنوية لكونهم منقولين الى الوزارة من هيئات التدريس بالجامعات ، والبعض لم توضع عنهم فى بعض السنوات تقارير البنية رغم كونهم من موظفى الوزارة الاصليين ومنهم من وضعت عنهم تقارير بمعرفة الرئيس المباشر فقط او بمعرفة الرئيس المباشر والمدير المحلى دون غيرها ، او وضعت عنهم تقارير مرسى بالرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة الا انها لم تعرض وقننذ على لجنة شئون الموظفين . وعلى ذلك فقد استطلعت الوزارة الراى فيما اذا كان فى مقدور لجنة شئون الموظفين الحالية - وهى بصدد اعادة النظر فى الترقية تنفيذا للحكم والفتوى - ان تضع تقارير لهؤلاء الموظفين مستعينة فى ذلك بالتقارير الفنية وملفات الخدمة ، اذ توجد استحالة مادية تحول دون وجود الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح ، كما استطلعت الوزارة الراى فيما اذا كان من الجائز للجنة ان تعتمد الآن التقارير التى سبق وضعها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ١٨ من يولية سنة ١٩٦٢ ، فقررت ما يأتى :

١ - تنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة على ان « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة ، وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام او فى أى شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رآى ديوان الموظفين ، ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف - وتكتب هذه التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع

التي يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين « كما تنص المادة ٣١ من القانون ذاته على أن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة فرنيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التي تراها ، ويعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه ٠.٠.١٠.٠ » .

ولا خلاف فى أن الاجراءات التى أشارت إليها هذه المادة الأخيرة والتي يتمين أن يمر بها التقرير السنوى السرى الذى يوضع عن الموظف ، هى من الاجراءات الجوهرية التى يتمين مراعاتها والتي يترتب على مخالفتها بطلان التقرير .

وهذه القواعد الآمرة ، هى التى لاقت وزارة التربية والتعليم انصوبة فى تطبيقها على خصوصية الحالة المعروضة . ومرد ذلك ان القرار الذى قضت محكمة القضاء الإدارى بالفائه يتضمن ترقية عدد من الموظفين بالاختيار . فكان المفروض حتى يكون بمنأى عن كل طعن أن ينبى على مقارنة صحيحة لكفاية المرقين ، وأن يستند على تقارير سنوية معسدة وفقا للاجراءات القانونية السليمة . ولكن بأن للمحكمة فساد الاجراءات التى جرت عليها الترقية ، فبعض التقارير لم يعرض على المدير المحلى ، وبعضها لم يعرض على رئيس المصلحة ، وبعضها الآخر لم يعرض على لجنة شئون الموظفين ، بل أن بعض من تناولهم القرار بالترقية لم يوضع عنه الا تقرير واحد رقى بمقتضاه . فلم يكن هناك مناص لدى المحكمة من الغاء قرار الترقية المطعون فيه أمامها الغاء شاملا ، حتى تقوم الوزارة من جديد باجراء المقارنة والترقية بطريقة سليمة .

(فتوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢)

فاعسدة رقم (٢٦)

المبدأ :

التقرير السنوى عن عام ١٩٦٤ خضوعه فى كيفية وضعه والاحكامات التى يتعين اتباعها فى شأنه للاحكام المتعلقة بتقدير كفاية العامل وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له يجب أن يمر التقرير بكافة المراحل التى تنص عليها الاحكام التشريعية واللائحية والا وقع باطلا .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لكافة وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون متوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير طبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية » كما نص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى الفقرة الثانية من المادة الثانية منه على أنه « الى أن يتم وضع اللوائح والقرارات التنفيذية لهذا القانون تستمر اللوائح والقرارات المعمول بها فى شئون الموظفين والعمال قبل العمل بهذا القانون سارية فيها لا يتعارض مع أحكامه ، ولما كان التقرير المطعون فيه قد وضع عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٤ وكانت اللائحة التنفيذية التى أشارت إليها المادة ٢٩ سالفه الذكر لم تصدر بعد ، فانه يخضع فى كيفية وضعه والاحكامات التى يتعين اتباعها فى شأنه للاحكام المتعلقة بتقدير كفاية العامل وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذا له والتى كانت تقضى بأن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما انحق فى الموافقة أو ادخال تعديل على تقدير الرئيس المباشر ثم يعرض على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها

نهائيا ، وانه يجب أن يمر التقرير بكافة هذه المراحل التي تعتبر ضمانا جوهرية للعاملين لا يسوغ اهدارها والا وقع باطلا .

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٤ ان السيد الدكتور / هو الذى وضع التقرير عن المدعى بصفته الرئيس المباشر له وقدر كفايته بدرجة ضعيف ، كما وقع فى المكان المخصص لرأى المدير المحلى بعد أن ثبت أنه يصعب الاستفادة منه . أما المكان المخصص لتعقيب رئيس المصلحة فلم يدون به رأى أو توقيع كما يبين أن لجنة شئون العاملين قد اثبتت فى المكان المخصص لرأيها اعتمادها بتقدير درجة الكفاية وقد طلب السيد الحاضر عن الجهة الادارية منذ جلسة ١٦ ديسمبر سنة ١٩٧٢ الاجل تلو الاجل على النحو الثابت بالمحاضر ليتقدم ما يدل على ان التقرير قد استوفى اوضاعه الشكلية من ناحية عرضه على جميع المختصين الا أنه عجز عن تقديم الدليل ، وكل ما تقدم به — فى فترة حجز الشعوى للحكم — مذكرة بانقوال مرسلة لا يسندها دليل مما يتعين معها طرحها جانباً .

ومن حيث أن الثابت ما تقدم أن السيد الدكتور / وقع على التقدير باعتباره الرئيس المباشر للمدعى كما وقع فى المكان المخصص لتوقيع المدير المحلى دون أن يثبت من الاوراق انه هو فى الوقت ذاته المدير المحلى ، كما أن التقرير لم يعرض على رئيس المصلحة — وليس فى الاوراق كذلك مما يثبت أنه هو نفسه رئيس لجنة شئون العاملين — للوقوف على رأيه ومدى تأييده أو اعتراضه على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى بما يضع آراء الرؤساء جميعا — الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة — تحت نظر لجنة شئون العاملين وهى تصدر قرارها فيتحقق بذلك الضمان الذى حرص القانون على تحقيقه الامر الذى ينطوى على اغفال اجراء جوهرى سنه ونظمه القانون ويقتضى الحال من ثم الغاء التقرير السنوى الصادر من لجنة شئون العاملين بتقدير درجة كفاية المدعى .

سادسا : تقرير الكفاية عن الموظف تضعه الجهة التى تشرف على عمله وقت اعداده وهذه تستأنس برأى الجهة التى كان يعمل بها الموظف من قبل :

قاعدة رقم (٢٧)

المبدأ :

الاختصاص بوضع تقرير الكفاية عن العامل منوط بالسلطة التى تشرف عليه وقت اعداد هذا التقرير ومن ثم لا تختص بوضعه أية جهة أخرى يكون العامل قد عمل بها خلال السنة التى يوضع عنها التقرير مهما طال مدة عمله بها ما دامت ولايتها قد انحسرت عنه من قبل أن يحل وقت وضع التقرير - يتعين عند اعداد التقرير الاستئناس برأى الجهة التى كان يعمل بها العامل قبل نقله .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن ما فرضه القانون من وضع تقرير عن كفاية العامل امر تختص به السلطة التى تشرف عليه عند اعداد هذا التقرير ، ولا تقوم به جهة أخرى اشتغل بها العامل فى السنة التى يوضع عنها التقرير زمنيا مهما طال ، ما دامت ولايتها قد انحسرت عنه من قبل أن يحل وقت وضع التقرير واذ كان المدعى قد نقل من مديرية البحيرة فى ١٩/٧/١٩٦٦ وكان تابعا لمديرية التربية والتعليم بالإسكندرية فان هذه المديرية هى التى تختص بوضع تقرير كفايته ، واذ يجب على الإدارة أن تتحقق من صحة ما تبسئ عليه قرارها الإدارى - فانه يتعين على هذه المديرية أن تتقصى فى اعداد تقرير الكفاية الوجوه المناسبة للاحاطة بعناصر الكفاية خلال السنة التى تقدر أعمالها وفقا لما يثبت من حال العامل ونشاطه فيها . واذ يبين من التقرير الذى وضعته تلك المديرية فى فبراير سنة ١٩٦٧ أنه قدر مرتبه كفاية المدعى بجيد ٨٢ درجة ، مع أن كفايته فى السنة السابقة ١٩٦٥/١٩٦٦ كان ثابتا انها بمرتبة ممتاز ٩٦ درجة ، وقد خلا التقرير المطعون فيه من ملاحظات تنبئ عن تغير طسرا على المدعى ولم يثبت أنه هبط عن مرتبة ممتاز فى السنة التالية لسنة التقرير وفى تقرير المديرية ذاتها ، وكان ما

تناوله الخفض الظاهر فى التقرير المطعون فيه الصفات الشخصية والقرارات وكلتاها مما لا يختلف المرء فيه عادة بين عام وآخر لطارىء ، وليس بأوراق ملف الخدمة أو الدعوى من شىء أن على كفاية المدعى فى عمله بالاسكندرية خلال عام ١٩٦٦ بل زكته تقارير المفتشين الذين راروا مدرسته فى تلك الفترة ، ويكون صحيحا ما انتهى اليه الحكم المطعون فيه من نساد التقرير الذى تضمنه التقرير المطعون فيه ، ولا وجه للنمى على الحكم فى ذلك .

(طعن ١١٥ لسنة ١٩ ق ، ٢٥٩ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٩/١/٢١)

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

الرئيس المباشر المختص بوضع التقرير — المراحل التى يمر بها التقرير — ضوابط الطعن بأساء استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن الرئيس المباشر المنوط به وضع تقرير كفاية الموظف ، هو الرئيس المباشر القائم بالعمل فعلا وقت اعداد التقرير ، وذلك بغض النظر عن طول أو قصر المدة التى قضاها فى وظيفته ، دون من عداه من الرؤساء السابقين الذين زايلتهم ولاية مباشرة اختصاصات هذه الوظيفة ومن بينها وضع التقارير السرية ، وانتقلت ولاية الوظيفة فى هذا الشأن لمن حل محلهم فيها واستمر فى ممارسة اختصاصاتها حتى التاريخ المعين لاعداد التقارير السرية ، ومن ثم يكون الرئيس المباشر للمدعى وقت اعداد التقرير السرى المطعون فيه هو المختص بتقدير كفايته دون سلفه الذى انقطعت صلته بالوظيفة التى كان يشغلها وبمؤوسيه السابقين وزايلته صفته الوظيفية باعتباره رئيسا مباشرا لهم ، ولما كان الثابت ان التقرير السرى المطعون فيه قد وضع بمعرفة الرئيس المباشر للمدعى وقت اعداده وعرض على المدير المحلى ورئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين ، فانه يكون قد استوفى لوضاعه الشكلية ومر فى المراحل المرسومة له قانونا .

ومن حيث أنه كان الرئيس المباشر للمدعى قد قدر كفايته بخمسين درجة (مرتبة مرضى) ووافق على ذلك المدير المحلى ، إلا أن رئيس المصلحة قد هبط بهذا التقدير الى ٤١ درجة (مرتبة ضعيف) واستند فى ذلك الى ما دونه فى خاتمة الملاحظات من أن المدعى « ضعيف الانتاج ولا يعتمد عليه ولا يستفاد منه » وأقرت ذلك لجنة شئون الموظفين ، وهى مسائل يعرفها الرؤساء من احتكاكهم بالمرعوسين ولا تثبت فى الأوراق ولا يمكن استظهارها من ملفات الخدمة ومن ثم يكون تقدير رئيس المصلحة الذى أقرته لجنة شئون الموظفين قد صدر صحيحا متفقا وأحكام القانون ، خاصة وأن المدعى لم يدحض هذا التقدير بدليل مقنع كما وأنه لم يثبت من أوراق ادعوى انحراف ذلك الرئيس أو أعضاء لجنة شئون الموظفين فى تقديرهم لمرتبة كفاية المدعى ، أو أن هذا التقدير قد أملاه الغرض أو انطوى على إساءة استعمال السلطة .

ولا وجه لما ساقه المدعى للتدليل على إساءة استعمال السلطة من أن رئيسه المباشر كانت تربطه علاقة غير ودية فجاءت تقديراته مخالفة للواقع ولرأى المشرفين على برنامج التدريب الذى أنهى فى سنة ١٩٦٠ ، ولا وجه لذلك لأن الثابت أن الرئيس المباشر المذكور أعطى المدعى ٥٠ درجة (مرتبة مرضى) وأن الذى هبط بهذا التقدير هو رئيس المصلحة وأقرته لجنة شئون الموظفين ، كما أن اختلاف تقدير كفاية المدعى عن عنصر العمل والانتاج تقدير المشرفين على برنامج التدريب لا ينهض دليلا على الانحراف ذلك أنه فضلا على أن مراقبة التدريب التى يستند اليها المدعى إنما تمت فى عام ١٩٥٨ وهى واقعة تبعد فى حد ذاتها بزمان طويل عن المجال الزمنى الذى وضع عنه التقرير فإن العبرة فى مجال تقدير كفاية الموظف ليس بحضوره ببرنامج التدريب وأتامها بنجاح وإنما العبرة كما هو واضح من بنود التقرير بمدى استفادته من التدريب بحيث ينعكس على الموظف فى عمله فيزداد الملم به ، وهو أمر مستقل به رؤساء المدعى ولجنة شئون الموظفين بسلطة تقديرية لا يحددها سوى إساءة استعمال السلطة وهو ما لم يتم الدليل عليه حسبما سلف البيان .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم يكون طعن المدعى على التقرير السرى

المطون فيه والمقدم عنه عن سنة ١٩٦٠ غير قائم على أساس سليم من القانون ، ولما كان المدعى قد تخطى في الترقية بموجب القرار الصادر في ٢ من أغسطس سنة ١٩٦١ بسبب تقدير كفايته بمرتبة ضعيف فيكون هذا القرار قد صدر صحيحا ومتفقا مع احكام القانون ولا وجه للنقض عليه .
(طعن ١٤١٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/١٠)

قاعدة رقم (٢٩)

المبدأ :

نص قانون نظام موظفي الدولة على أن يضع التقرير السري عن الموظف رئيسه المباشر — هذا الخطاب ينصرف الى من يشغل وظيفة الرئيس المباشر للموظف حين يعد التقرير — لا يعهد وضع التقرير الى رئيس سابق لم يعد مختصا بشيء من واجبات تلك الوظيفة وان اشرف على الموظف خلال السنة التي وضع عنها التقرير كلها أو أكثرها .

ملخص الحكم :

ان قانون نظام موظفي الدولة اذ قضى ان يضع التقرير السري عن الموظف رئيسه المباشر ، فان هذا الخطاب انما ينصرف الى من يشغل وظيفة الرئيس المباشر للموظف حين يعد التقرير ولا يعهد وضع التقرير الى رئيس سابق لم يعد مختصا بشيء من واجبات تلك الوظيفة ، وان اشرفت على الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير كلها أو أكثرها ولا يخل ذلك بسلامة تقدير الكفاية فانه لا يقوم على مجرد ما يتاح لرئيس الموظف من معلومات شخصية عنه ، بل يبتنى على الثابت في الاوراق من انتاج الموظف وسلوكه جميعا ، ولم يذر المشرع انجاز التقرير الى الرئيس المباشر وحده وانما وكله من بعده الى المدير المحلي لرئيس المصلحة فلجنة شئون الموظفين ، مما ينأى بالتقرير عن الانطباعات الشخصية لمن يقوم به ويقيم على ما يستخلص سائفا من الاوراق ويكون التقرير السري الذي تقدم عن المطعون ضده عن عام ١٩٦١ ، بتقرير ضعيف اذ ثبت أن الذي وضعه ليس هو رئيسه المباشر عند اعداد التقرير فانه لا يكون مختصا باعداده ويكون التقرير باطلا ولا وجه لما نعاه الطعن على ما حكم به من الغائه .

(طعن ٣٠٥ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢)

**سابعاً : التزام الاختصاص فيمن يعدون التقرير السنوي ضماناً
جوهرية :**

قاعدة رقم (٢٠)

المبدأ :

**تعديل شخص لم تثبت صفته في أحد عناصر التقدير يخل بضمان
جوهرى .**

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على التقرير السنوى السرى عن المدعى لعام ٠٠ انه حصل على ٠٠ وعلى ٩ درجات من ١٠ فى القدرات وعناصرها الفرعية فكان المجموع الكلى للدرجات ٧٩ مما يدخل كفايته فى مرتبة جيد ، ولكن شخصا آخر لم تثبت صفته بالتقرير شطب تقدير القدرات وجعله ٥ درجات بدلا من ٩ بغير أن يبين سبب هذا الخفض نصار مجموع الدرجات ٧٥ ومرتبة الكفاية مرضى ، ولكنه امام تقدير اللجنة عرض هذا التقدير على اللجنة فقدرت كفايته بمرض ولم يثبت من وقع هذا البيان او وظيفته ولا صفته بالنسبة الى اللجنة . واذ كان التزام الاختصاص فيمن يعدون التقرير السنوى عن كفاية العامل ضمانا جوهريا تقتضيه سلامة التقدير وحفظ صالح العامل نفسه ، فانه لا يصح فى القانون خفض درجة قدرات المدعى التى قدرها رئيسه المباشر المختص ممن لم يثبت له اختصاص بشيء فى اعداد التقرير السنوى وبغير أن يذكر سببا من الواقع يكون من شأنه أن يؤيد هذا النقص الكبير فى قدرات المدعى ويبرر افرادها بالخفض دون سائر تقديرات كفايته المسلمة بالتقرير واذ ثبت تقاعس الإدارة عن استيفاء تقديرات الرؤساء المختصين بصحة هذا التقرير فى حينه فلا يكون مناص من اعتماد ما صح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى وتكون مرتبة كفايته الصحيحة بتقدير جيد .

ثانها : اذا خلا العمل من احدى حلقات التدرج التنظيمى لاعداد التقرير ، استوفى التقرير اوضاعه القانونية بفض النظر عن الحلقة المتقدمة :

قاعدة رقم (٢١)

المبدأ :

مرور التقرير السرى على الرئيس المباشر والرئيس المحلى — محل
ذلك ان يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئاسى الى رئيس مباشر
رئيس محلى .

ملخص الحكم :

ان محل مرور التقرير السرى على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى ،
لو كان الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر
فمدير محلى . اما لو كان بحسب نظام العمل لا يوجد كل حلقات هذه
السلسلة فى التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى ،
او كما لو كان الموظف يتبع فى العمل راسا رئيس المصلحة . فان التقرير
يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والى بتقدير المدير المحلى
فتقدير رئيس المصلحة (فى الحالة الاولى) ، وبتقدير رئيس المصلحة
وحده (فى الحالة الثانية) ، وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .

(طعن ٩١٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١/١١)

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

القانون ناظ بالرئيس المباشر وضع التقارير السنوية عن العاملين
التابعين له ثم تعرض على المدير المحلى ورئيس المصلحة لبدء ملاحظتهما
ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية — اذا خلى

نظام العمل من احدى حلقات التدرج التظيمى لاعداد التقارير كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى او كما لو كان العامل يتبع راسا رئيس المصلحة فان التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة والازوم طالما انه قد بنى على اسباب تبرره وخلا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان مناط المنازعة يعور حول ما اذا كان الرئيس المباشر للمدعى لم يتم بتقدير درجة كفايته وان المدير المحلى هو الذى وقع على التقدير باعتباره الرئيس المباشر .

ومن حيث انه نظراً لما يرتبه القانون على التقارير السرية من آثار بعيدة المدى فى مراكز الموظفين من حيث العلاوات والترقيات أو صلته بالوظيفة أوجب أن تمر تلك التقارير على السنن والمراحل التى استنها ونظمها فاذا ما استوفت هذه التقارير اوضاعها المرسومة ومرت بهراحلها وقامت على وقائع صحيحة تؤدي اليها فانها تكون صحيحة يستقر بها لدوى الثبات مراكز قانونية لا يجوز المساس بها بتغييرها الى وضع ادنى أو اعلى . وقد نصت المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والذى يحكم المنازعة الماثلة على أن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعلن الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه « ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » .

ومن حيث أن المحكمة قد استوضحت جهة الإدارة فيما ذهب اليه المدعى من أن رئيسه المباشر هو السيد / وان هذا الاخير لم يقم بالتوقيع على التقرير المذكور فافادت بأن السيد / لم يمتنع عن وضع التقرير السرى عن المدعى لأن المذكور كان يتبع السيد مسجل الكلية وكان تقريره يكتب بمعرفة السيد مسجل الكلية واودعت إدارة قضايا الحكومة

رد السيد مدير عام الشؤون المالية والإدارية لكلية الهندسة والذي يؤيد ذلك بحافظة مستندات طويت على هذا الكتاب تحت رقم ٧ دوسيه .، فإذا كان الثابت من هذا الكتاب أن نظام العمل خال من إحدى حلقات التدرج التنظيمي للتقارير كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى كما هو فى الحالة الماثلة أو كما لو كان الموظف يتبع رأسا فى العمل رئيس المصلحة فإن التقرير يستوفى اوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم وإذا كان التقرير قد بنى على أسباب تبرره فإن تقرير درجة كفايته بتقدير ضعيف . هو 'مر يخرج عن رقابة القضاء لتعلقه بصميم اختصاص الإدارة الذى ليس للفضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه طالما أن هذا التقرير قد خلا من الانحراف أو إساءة استعمال السلطة وإذا كان الحكم المطعون فيه قد ذهب على خلاف ذلك فإنه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتعين بالتالى الحكم بالغائه ورفض الدعوى .

(طعن ٦٧٦ لسنة ١٤ قى — جلسة ١٧/١٢/١٩٧٨)

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

للتدرج المنصوص عليه فى المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى وضع التقرير السرى السنوى — لا محل لأعماله فى التقرير من سكرتير خاص لوكيل وزارة مساعد — وكيل الوزارة المساعد يجمع فى هذه الحالة بين صفة الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت من الأوراق أن المطعون عليه كان يعمل سكرتيرا خاصا للسيد وكيل وزارة التجارة المساعد لشؤون الشركات ، كما أوضحت مصلحة الضرائب بكتابها المؤرخ ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٩ أنه كان يعمل رئيسا لمكتب السيد وكيل الوزارة المذكور ، وبهذه المثابة يكون سيادته هو المختص بعمل التقرير السرى عنه ، وقد قام بذلك فعلا بصفته الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ، لأنه كان سكرتيرا خاصا له ورئيسا لمكتبه كما سلف

ايضاحه . ولذلك فلا وجه لما تطلبه الحكم المطعون فيه من ضرورة استيفاء التدرج الذي نصت عليه المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة ، وقد كان هذا النص قبل تعديله بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ كما يأتي : « يقدم التقرير السنوي السري عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلي للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات في الدرجة العامة لتقدير الكفاية ، والا فيكون للجنة تقدير الكفاية التي يستحتها الموظف ، ويكون تقديرها نهائيا » .
(طعن ٤٨٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/٧/٢)

قاعدة رقم (٢٤)

المبدأ :

وجوب مرور التقرير السري على الرئيس المباشر ورئيس القسم فالمدير العام اذا كانوا موجودين — استيفاء التقرير اوضاعه الشكلية بحكم الضرورة والالزام بتقدير الموجود من حلقات هذه السلسلة .

ملخص الحكم :

ان محل مرور التقرير السري السنوي على الرئيس المباشر ورئيس القسم فالمدير العام هو ان توجد كل حلقات هذه السلسلة . فاذا لم توجد كلها أو بعضها فان التقرير يستوفى اوضاعه الشكلية بحكم الضرورة والالزام بتقدير الموجود من حلقات هذه السلسلة . والذي يبين للمحكمة من اوراق الدعوى انه ليس ثمة نزاع في ان التقارير التي لم تعرض على رئيس القلم ورئيس القسم لم يكن لاصحابها رئيس قلم ورئيس قسم . وان التي لم تعرض على رئيس القسم لم يكن لاصحابها رئيس قسم . واما النزاع في ان الاتلام التي يعمل فيها اصحاب هذه التقارير تتبع السكرتير العام . وكان يجب ان تعرض عليه التقارير المذكورة قبل العرض على المدير العام بيد ان مجرد تبعية الاتلام المذكورة للسكرتير العام لا يترتب عليه وجوب عرض هذه التقارير قبل العرض على المدير العام . الا اذا كان السكرتير

العام يشرف عليها بوصفه رئيس قسم . ذلك أن السكرتير العام بوصفه
سكرتيراً عاماً . ليس من بين حلقات السلسلة التي تمر بها التقارير السرية
السفوية طبقاً للمادة ١٤ من لائحة استخدام مرفق مياه القاهرة . وليس ثابتاً
أن السكرتير العام يشرف على هذه الأقسام بوصفه رئيس قسم . ومن ثم
لا مناص بحكم الضرورة واللزوم أن تعتبر التقارير المذكورة قد استوفيت
أوضاعها الشكلية بتقدير المدير العام وحده في الحالات التي لم يوجد فيها
رئيس مباشر ورئيس قسم . وبتقدير الرئيس المباشر والمدير العام في الحالات
التي لا يوجد فيها رئيس قسم .

(ملعن ٩٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/٢٩)

قاعدة رقم (٢٥)

المبدأ :

نص المادة ٣١ من قانون التوظيف على ضرورة اعداد التقرير من
الرئيس المباشر ثم عرضه على المدير المحلى ورئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها
— مناط وجوب اتخاذ هذا التسلسل في اعداد التقارير وجود سلسلة
التدرج التي اشار اليها القانون — الاكتفاء ، حيث لا يوجد هذا التدرج ، في
اعداد التقارير بالرؤساء الذين يتضمنهم التدرج في نطاق المصلحة أو الإدارة
التي يعمل فيها الموظف .

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد
نصت على أن يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر
ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها :
فإن مناط هذا التسلسل في خطوات اعداد التقارير أن توجد سلسلة التدرج
التي اشار اليها القانون . أما حيث لا يوجد مثل هذه التدرج الهرمى فإنه
يكفى في اعداد التقارير السنوية بالرؤساء الذين يتضمنهم مثل هذا
التدرج في نطاق المصلحة أو الإدارة التي يعمل فيها الموظف موضوع التقرير .

فما استحدثه القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ من تنظيم لوضع التقارير السنوية السرية على سنن معينة لا يكون لازما الا حيث يخضع الموظف فى عمله لرئيس مباشر هو غير المدير المحلى أما لو كان بحسب نظام العمل لا يوجد كل حلقات هذه السلسلة فى التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى أو كما لو كان الموظف يتبع فى العمل راسا رئيس المصلحة فإن التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم بتقرير المدير المحلى فتقدير رئيس المصلحة فى الحالة الاولى ويتقدير رئيس المصلحة وحده فى الحالة الثانية وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .

(طعن ١٠٠٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٩)

قاعدة رقم (٣٦)

المبدأ :

تقرير سنوى — عرضه على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى ورئيس المصلحة — محله أن يكون الموظف خاضعا بحسب التدرج الرئاسى الى هؤلاء الرؤساء جميعا — اكتفاء رئيس المصلحة بتوقيعه على التقرير باعتباره رئيسا للجنة شئون الموظفين — لا يبطل التقرير .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت فى الطعن رقم ٩١٤ لسنة ٢ القضائية بجلسة ١١ من يناير سنة ١٩٥٨ انه يجب التنبيه الى أن محل عرض التقرير على الرئيس المباشر فالرئيس المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لو كان الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى ورئيس مصلحة . أما لو كان بحسب نظام العمل لا توجد كل حلقات هذه السلسلة فى التدرج كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى أو كما لو كان الموظف يتبع فى العمل راسا رئيس المصلحة . فإن التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم بتقدير المدير المحلى فتقدير رئيس المصلحة فى الحالة الاولى . ويتقدير رئيس المصلحة

وحده في الحالة الثانية ، وذلك قبل العرض على لجنة شئون الموظفين .
فإذا كان الثابت في الطعن الراهن أن رئيس المصلحة بالنسبة للموظف
المطعون عليه هو السيد الأمين العام لمجلس الدولة الذي وقع التقرير بوصفه
رئيسا للجنة شئون الموظفين ، فلا يستساغ انفى بعد ذلك على مثل هذا
التقرير بالبطالان لجرد أن السيد الأمين العام للمجلس الذي هو رئيس لجنة
شئون الموظفين ورئيس المصلحة بالنسبة للموظف المذكور لم يوقع مره ثانية
تقرير خاتمة رئيس المصلحة ، واقتصر على التوقيع مرة واحدة قرين حاشية
توقيع رئيس اللجنة . فليس الامر أن توقيع رئيس اللجنة يجب توقيع
رئيس المصلحة متى كان الرئيس واحدا بحكم القانون .

(طعن ١٥٤٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٦/٢/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٢٧)

المبدأ :

تقرير سنوى — عرضه على الرئيس المحلى ثم رئيس المصلحة لإبداء
ملاحظاتهما طبقا للمادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — غياب رئيس
المصلحة أو قيام مانع لديه — حلول من يقوم مقامه في مباشرة هذا الاختصاص
— تعيين رئيس المصلحة في وقت معاصر لميعاد اعداد التقارير السنوية —
عهده الى وكيل المصلحة باستيفاء التقارير السنوية لتعذر تفرغه لشئون
الموظفين والإدارة في ذلك الوقت — صحة ذلك .

ملخص الحكم :

لئن كانت المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن
نظام موظفي الدولة تقضى بأن يعرض تقرير الموظف على الرئيس المحلى ثم
رئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ، الا أنه اذا غاب رئيس المصلحة أو قام
لديه مانع حل محله في مباشرة هذا الاختصاص من يقوم مقامه في العمل ،
وهو في هذه الحالة وكيل المصلحة ، ولما كان رئيس المصلحة قد أبدى
المانع من مباشرة هذا الاختصاص بنفسه وهو أن ميعاد اعداد التقارير

السنوية عن عام ١٩٥٢ صاحب تعيينه مديرا للمصلحة . فكان من المنعذر عليه التفرغ لشئون الموظفين والادارة في ذلك الوقت . فعهد باستيفاء التقارير السنوية الى وكيل المصلحة فيكون مباشرة الوكيل للاختصاص المذكور قد جاء مطابقا للقانون .

(طعن ٧٢٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/١١/١٥)

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

وجوب عرض تقدير الكفاية السنوى على المدير المحلى ثم عرضه على رئيس المصلحة لابتداء ملاحظاتها — محله أن يكون الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى فرئيس مصلحة — توقيع رئيس المصلحة على تقرير الكفاية بوصفه رئيسا للجنة شئون الموظفين — يفنى عن وجوب توقيعه قرين خاتمة رئيس المصلحة ما دام هو بذاته يجمع بين الصفتين .

ملخص الحكم :

ان عرض التقرير السرى على المدير المحلى للادارة تم على رئيس المصلحة لابتداء ملاحظاتها محله ان يكون الموظف بحسب التدرج الرئاسى فى العمل : يخضع لرئيس مباشر فمدير محلى فرئيس مصلحة . فاذا كان نظام العمل خال من احدى حلقات هذه السلسلة فى التدرج التنظيمى كما لو كان الرئيس المباشر هو نفسه المدير المحلى أو كما لو كان الموظف يتبع رأسا فى العمل رئيس المصلحة أو كان رئيس المصلحة هو بذاته الذى يرأس لجنة شئون الموظفين . فان التقرير يستوفى أوضاعه القانونية بحكم الضرورة واللزوم متى قدم التقرير الرئيس المباشر واعتمده المدير المحلى وأقره رئيس المصلحة الذى كان يرأس ، بحسب النظام الذى كان قائما بالجهاز الإدارى فى تلك السنة ، لجنة شئون الموظفين علاوة على رئاسته

لذلك المصلحة . وإذا كان ثابت في أوراق الطعن الراجع أن رئيس المصلحة بالنسبة للموظف المطعون عليه هو الذي وقع استقير بوضعه رئيسا للجنة شئون الموظفين . فلا يستساغ النص بعد ذلك على مثل هذا التقرير بالبطال لمجرد أن رئيس لجنة شئون الموظفين وكان هو بذاته يشغل وظيفته رئيس المصلحة لم يوقع التقرير مرة تالية قرين خاتة رئيس المصلحة ولكنه اكتفى بالتوقيع برز واحد تحت عبارة (رئيس اللجنة) وغنى عن البيان أن التوقيع تحت عبارة رئيس اللجنة على ذات التقرير السنوي يغنى عن التوقيع مرة ثانية قرين عبارة رئيس المصلحة متى كان الرئيس واحدا بحكم النظام المبع في المصلحة في تلك السنة . ففي ذلك ما يوسد له السبيل الى ابداء كل ما يعن له كرئيس للمصلحة من ملاحظات وآراء في شأن تقرير الكفاية المطروح على البحث كما يكفل لاجزاء لجنة شئون الموظفين نعرف رأي رئيس المصلحة والوقوف على مدى تأييده أو اعتراضه على ما وضعه الرئيس المباشر من تقدير وملاحظات المدير المطلى عليه . فقد كان بذلك . بحيث نظر اللجنة . وهي تصدر قرارها ، آراء الرؤساء جميعا — مباشر ومحلى . ورئيس مصلحة — وتحقق الضمان الذي حرص الشارع عليه .

(طعن ٢١٣ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١١/٤/١٩٦٥)

تاسعا : جواز تدارك بعض النقص فى التقارير بواسطة لجنة شئون الموظفين :

قاعدة رقم (٢٩)

المبدأ :

عدم استيفاء بعض التقارير الموضوعة عن بعض موظفى وزارة التربية والتعليم للاجراءات الجوهرية المتصوص عليها فى المادة ٢١ من قانون التوظيف — جواز استكمال هذه التقارير رغم مضى الميعاد المعين لانجازها ، ورغم تغير أشخاص الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح — السلطة المختصة بالاستكمال فى هذه الحالة — هى لجنة شئون الموظفين — ضوابط الاستكمال والتصحيح — للجنة شئون الموظفين اختيار الاسلوب الذى تراه موصلا لوضع تقدير دقيق سليم يتفق مع الحق والواقع .

ملخص الفتوى :

بالنسبة الى كيفية اعادة بناء التقارير تمهيدا للترقية من الدرجة الثالثة الى الثانية فانه يتعين مراعاة ان الوزارة تقع الآن امام حالة واقعية لا مجال الى التفاضى عنها وهى ان ست سنوات قد مضت منذ صدور الحركة الملفة التى تضمنت الترقية بالاختيار من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية . وقد حدث الكثير خلال هذه السنوات الست ، فلا يستبعد مثلا ان يكون بين الرؤساء المباشرين او المديرين المحليين او رؤساء المصالح من توفى او ترك الخدمة لسبب او لآخر . واذا غرض وبقي فى الخدمة حتى الآن كل من الرئيس المباشر للموظف ومديره المحلى ورئيس مصلحته ، فلا يستبعد ان يكون بعضهم قد نقل الى ادارة او الى مصلحة اخرى . ولا يستبعد كذلك ان يكون الرئيس المباشر قد رقى خلال هذه الفترة فاصبح مديرا محليا لذات الموظف او لغيره او اصبح رئيس مصلحة . وبعبارة اخرى توجد هناك كما تقول الوزارة « استحالة مادية فى وجود الرؤساء المباشرين والمديرين المحليين ورؤساء المصالح » . لذلك فانه لا يجوز التمسك بمنطوق المادة ٢١ من قانون نظام موظفى الدولة ، بل يجب على العكس من ذلك اعمال هذه المادة

فى ضوء الحالة الفعلية التى ينبغى أن ازالها . اذ ان المادة المذكورة قد وضعت للظروف العادية . وتبرر الضرورة ان الظروف غير العادية الناجور عن بعض احكامها .

ويمكن ترتيبا على ما تقدم فى خصوصية الحالة المعروضة ان يعهد الى لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظفين تمهيدا لترقيتهم من الدرجة الثانية وذلك باثر رجعى . تنفيذاً لحكم الالفاء الصادر من محكمة القضاء الادارى فى ٢٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ ووفقا لما ذهبت اليه الجمعية العمومية للقم الاستشارى فى منوها المؤرخة ١٨ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ من ان « اعادة الترقية الى الدرجة الثانية تتم باثر رجعى يرجع الى الفترة ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وتاريخ صدور الحكم بالغاءه » . ولجنة شئون الموظفين اذ تتصدى لهذه المهمة لا تلتزم بطريقة معينة فى تقدير العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى . بل يقوم تقديرها لى عنصر من العناصر على اى من الطرق التى تراعى موصلة لهذا التقدير تقديراً سليماً دتبقا ينفق مع الحق والواقع . ولها بداهة الرجوع الى الاصول الثابتة فى ملف خدمة الموظف واللجنة فى ذلك تحل محل الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة اذا كان الموظف لم يوضع عنه تقرير أصلا فى السنة او السنتين السابقتين على حركة الترقية بالاقتدار الملاء . وتحل محل من لم يسهم من هؤلاء الثلاثة فى اعداد التقرير اذا كان الموظف المرشح للترقية قد وضع عنه تقرير ناقص . اما اذا كان تقرير المعد عن الموظف قد مر بمراحله الثلاثة نون ان يعتمد فى حينه من لجنة شئون الموظفين المختصة فليس ثمت ما يمنع اللجنة الآن من اعتماده .

(نقوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٠)

المبدأ :

اجراء حركة الترقية حال وجود بعض الموظفين لم توضع عنهم تقارير بسبب اعفائهم من هذا النظام قاتونا نظرا لانتمائهم لطوائف اخرى من الموظفين

كإسائذة الجامعات قبل نقلهم الى وزارة التربية والتعليم — جواز وضع تقارير
عن هؤلاء بواسطة لجنة شئون الموظفين .

ملخص الفتوى :

فيما يتعلق بتحديد كفاية الموظف الذى لم يوضع عنه تقرير أصلا لكونه
منقولاً من جهة لا تأخذ بنظام التقارير السرية فإنه يأخذ حكم الموظف الأصيل
فى الوزارة الذى لم يوضع عنه أى تقرير لتراخى الرؤساء المباشرين فى
القيام بواجبهم فى هذا الخصوص . فيكون للجنة شئون الموظفين
أن تتصدى لوضع تقرير مبتدأ فى شأنه .

(فتوى ٥١٧ فى ١٦/٨/١٩٦٢)

**عاشرا : لا يحتاج التعقيب على تقدير الرئيس المباشر للتسبب اذا
تبنى هذا التقدير :**

قاعدة رقم (١)

المبدأ :

بيان المدير المحلى والرئيس المباشر عناصر التقدير سواء بالرموز او
بالارقام طبقا للبيانات التفصيلية المدرجة فى التقرير تحمل بذاتها اسباب
التقدير بحيث لا يحتاج الامر بعد ذلك الى اضافة اسباب اخرى - هذا النظر
ينسحب ايضا على تقدير لجنة شئون الموظفين اذا تبنت تقدير الرئيس
الاعلى بجميع عناصره التى تعتبر فى الوقت ذاته اسبابا لقرارها .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت من مطالعة التقرير ان كلا من المدير المحلى والرئيس
المباشر قد بين جميع عناصر التقدير سواء بالرموز او بالارقام طبقا للبيانات
التفصيلية المدرجة فى التقرير ، وهذه العناصر تحمل بذاتها اسباب انتقد
المصادر من كل منها بحيث لا يحتاج الامر بعد ذلك الى اضافة اسباب اخرى
تؤيد هذا التقدير . وهذا النظر ينسحب ايضا على تقدير لجنة شئون الموظفين
ذلك ان مفاد تقديرها للمدعى بدرجة ضعيف هو انها تبنت تقدير الرئيس
الاعلى الذى قدره بهذه المرتبة بجميع عناصره التى تعتبر فى الوقت ذاته
اسبابا لقرارها دون ما حاجة الى ابداء اسباب اخرى تقيم عليها هذا القرار .

حادى عشر : تعقيب رئيس المصلحة :

قاعدة رقم (٤٢)

المبدأ :

تعديل رئيس المصلحة تقدير الكفاية تعقيا على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى ، مجالا وليس على أساس الدرجات - صحيح يتفق مع النظام الجديد المقرر بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل للمادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - التزامه بتأييد رأيه بأسانيد تعزيه اذا كان التقدير بدرجة ضعيف او ممتاز .

ملخص الحكم :

ان ما ذهبت اليه المحكمة الادارية من ان التقرير صدر باطلا تاسيسا على ان التعديل الذى أدخله رئيس المصلحة على تقرير الرئيس المباشر والمدير المحلى جاء مجالا وليس على أساس الدرجات التى قدرها كل من الرئيس المباشر والمدير المحلى للمدعية على النحو السالف بيانه . ان هذا الذى ذهبت اليه المحكمة المذكورة قد جانب الصواب . ذلك ان تقدير كفاية الموظف على مقتضى المادة ٣٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كان على أساس تقدير الموظف بدرجات بها يبدأ التصوى مائة درجة ، بينما يقضى نص هذه المادة بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بأن يكون تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز او جيد او مرضى او ضعيف ، وقد نصت المادة المذكورة بأن تكتب التقارير على النماذج وبحسب الاوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد . وبناء على ذلك صدر القرار رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ فى شأن النموذج الخاص بالتقارير السرية السنوية ، وبطلالة

هذا النموذج يتضح أنه قد أفردت به خانة لتقدير الرئيس المباشر وحده دون غيره . ودون أن تخصص خانات أخرى للمدير المحلى ولرئيس المصلحة . بينما النموذج القديم الملحق بقرار وزير المالية رقم ٤ بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ خصصت به خانتان للمدير المحلى ورئيس المصلحة مما يستفاد منه أن تقدير الدرجات الموزعة على عناصر الكفاية فى هذا النموذج الجديد انما يلتزم به الرئيس المباشر دون غيره من الرؤساء بخلاف ما كان عليه الحال فى النموذج القديم . وان ما ورد فى ذيل النموذج الجديد من افراد مكان لرأى المدير المحلى وآخر لتعقيب رئيس المصلحة وثالث لتقدير اللجنة يدل على أن هذا المكان مخصص لرأى كل منهم تعقيا على تقدير الرئيس . وطبيعة عذا التنظيم يقتضى بأن يكون التعقيب مجعلا وليس تفصيليا وهذا النهج الذى التزمه النموذج الجديد يتفق مع كون الرئيس المباشر باعتباره الصق الرؤساء بالموظفين فى وضع يمكنه من الاحاطة بتقدير عناصر درجة الكفاية الموضحة بالتقرير . أما رئيس المصلحة فانما يستوحى عقيدته عن الموظف من سلوكه العام داخل الوظيفة وخارجها أو مما يستنبطه من تقرير الرئيس المباشر أو مما يكون له أصل ثابت فى ملف الخدمة . أو يستند الى تقارير رسمية أخرى وكل ما ألزمه القانون فى هذا الصدد أن يكون رأيه مؤيدا بأسانيد تعززه وآية ذلك ما نصت عليه المادة الخامسة من التعليمات المدونة فى التقارير من أنه « لما كان التقدير بدرجة (ضعيف وممتاز) له اثر ضخم فى مستقبل الموظف هبوطا وصعودا . فانه يتعين أن يؤيد هذا التقدير بأسانيد تعززه . مستمدة بطبيعة الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير » ومن ثم وعلى هذا الاساس لا تتريب قانونا على رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين أن يرد رأيا مجعلا ما دام يستند الى ما يعززه .

قاعدة رقم (٤٣)

المبدأ :

اغفال توقيع رئيس المصلحة على تقرير الكفاية السنوية قبل عرضه على لجنة شئون الموظفين - حضور رئيس المصلحة اجتماع لجنة شئون الموظفين بوصفه رئيسا لها ومشاطرته في اصدار قرارها النهائي وتوقيعه على تقرير الكفاية بصفته رئيسا للجنة - ليس في تقرير الكفاية بعدئذ ما يمكن أن يشكل وجها من اوجه انعدام القرار الإداري .

ملخص الحكم :

إن رئيس المصلحة ، الذي هو في الوقت ذاته رئيس لجنة شئون الموظفين . وإن لم يوقع على التقريرين قبل عرضهما على اللجنة انصاحا عن رايه إلا انه حضر اجتماع اللجنة عند عرض التقريرين عليها واشترك في اصدار قرارها النهائي في شأن كل منهما ووقع عليهما بعد ذلك بصفته رئيسا للجنة ، وفي هذا ما يوسد له السبيل الى ابداء كل ما يعن له كرئيس للمصلحة من ملاحظات وآراء في شأن تقدير الكفاية المطروح على البحث كما يكفل لاعضاء اللجنة تعرف رايه والوقوف على مدى نايبه او اعتراضه على تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلي بما يضع آراء الرؤساء جيبا - الرئيس المباشر والمدير المحلي ورئيس المصلحة - نحت نظر اللجنة وهي تصدر قرارها ويحقق بذلك - ولو تجاوز جزئى في الشكل المرسوم - الضمان الذى حرص القانون على تحقيقه . ويتضح من ذلك أنه ليس ثمة في التقريرين المشار اليهما ما يمكن أن يشكل وجها من اوجه انعدام القرار الإداري .

(طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٤/١٧)

قاعدة رقم (٤٤)

المبدأ :

تقدير الكفاية التي يضعها الرئيس المباشر - التأشير بخفض من رئيس المصلحة دون تحديد لكل بند من بنود نموذج التقرير ودون عرض على لجنة

شئون الموظفين — يبطل التقرير — وجوب الاعتداد بالتقدير الذى وضعه الرئيس المباشر .

ملخص الحكم :

حيث أن الطاعن يعى على تقرير سنة ١٩٥٢ أنه صدر محالفاً لثانوى لان الرئيس المباشر قدر له تسعين درجة واقره على ذلك كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة إلا أنه تأثر على هذا التقرير بأنه خفض الى احدى وثمانين درجة بتاريخ ١٧/٤/١٩٥٤ دون أى بيان يفيد عرض هذا التقرير على لجنة شئون الموظفين صائبه الاختصاص الاصيل باجراء مثل هذا التعديل كما يقضى بذلك المادة ٢١ من قانون موظفى الدولة إذ ان القانون قد خولها ان نسجل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية والا فيكون لها تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف بمعرفةها ويكون تقديرها نهائيا ، هذا فضلا عن أن التعديل إذ أدخل على التقدير بالخفض لم يحدد الدرجات المقررة لكل بند من بنود نموذج التقرير الامر الذى ينطوى على اغفال اجراء جوهرى نص عليه القانون .

وحيث ان هذا النعى صحيح ويتقضى الحال من ثم ابطال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون . ويتعين لذلك تقرير احتية الطاعن فى ان تقدير كفايته فى تقرير سنة ١٩٥٢ بتسعين درجة بدلا من احدى وثمانين درجة .

(طعن ٦٤٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

قاعدة رقم (٥٥)

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ناط برئيس المصلحة سلطة التعقيب على تقدير الرئيس المحلى فى التقارير السنوية التى تعد عن العاملين باعتبار أن هذا العمل يدخل فى اختصاص وظيفته — المشرع الزم رئيس المصلحة بان يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجز له التفويض فيه الى سواه — مقتضى ذلك أنه اذا كان الثابت ان رئيس مصلحة الضرائب

كان موجودا ويأثر أعمال وظيفته عندما عهد الى وكيل المصلحة باختصاصه في التصقيب على تقرير الرئيس المحلى لدرجة كفاية بعض العاملين فان هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التي وضعها وكييل المصلحة قد جاءت باطله ويتعين عدم الاعتداد بها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه يبين من الإطلاع على الأوراق أن الترار الصادر في ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ بالترقية الى الدرجة الثالثة ضمن ترقية خمسين موظفا من الدرجة الرابعة الى الدرجة الثالثة الفنية العالية + ٣٤ منهم بالاقدميه المطلقة و ١٦ موظفا بالاختيار وان المدعى يطلب الغاء هذا القرار فيما تصمونه من تخليه في الترقية الى الدرجة الثالثة الفنية العالية بالاقتدار مستندا في ذلك الى انه يتساوى في الاقدمية مع المطعون في ترقيتهم ويفضلهم في تقدير كفاءته الذي حصل عليه في التقرير السرى الموضوع عن أعماله خلال عام ١٩٥٣ كما يبين من الإطلاع على التقرير السنوي الذي وضع عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٥٣ أن رئيس المدعى المباشر قدر له درجات بمجموع ٩٨ درجة وأن المدير المحلي اقر هذا التقرير غير أن وكيل المصلحة المحرم خفض المجموع الكلي لدرجات التقرير الى سبعين درجة وقد وافقت لجنة شؤون العاملين على هذا التقدير كما يبين من الإطلاع على التقرير السنوي الذي وضع عن أعمال السيد / أحد المطعون في ترقيتهم عن عام ١٩٥٣ أن رئيسه المباشر قدر له درجات مجموعها ٩٢ درجة ووافق المدير المحلي على هذا التقدير ولكن وكيل مصلحة الضرائب المذكور رفع المجموع الكلي لدرجة كفاءته الى ٩٥ درجة ثم رفع هذا المجموع مرة ثانية الى ١٠٠ درجة وقد وافقت لجنة شؤون الموظفين على هذا التقرير الأخير .

ومن حيث ان المادة ٣٠ من نظام موظفي الدولة المدنيين الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المحلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ والتي كانت سارية وقت اعداد التقرير المطعون فيه تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات

نهايتها التصوى مائه درجة ويعتبر الموظف ضعيفا اذا لم يحصل على ٤٠ درجة على الاقل . وتكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الاوضاع انقضى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد موافقة ديوان الموظفين " . كما ان المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بمعدله بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ كانت تنص على ان " يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا " . كما نص القرار رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الصادر من وزير المالية والاقتصاد بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٥٤ تنفيذا للفقرة الاخيرة من المادة ٣٠ سالفه الذكر على ان يعد التقرير الرئيسى المباشر ويعرض بعد ذلك على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما الحق فى الموافقة او ادخال تعديل على تقرير الرئيس المباشر وفى حالة الموافقة يكتفى بتوقيعها فى الخاصة المعدة لذلك ، كما تنص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ التى كانت سارية وقت اجراء حركة الترقيات الطعون فيها على انه " فى الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للاندمية ونسبة اخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالاندمية ويرقى فيه اقدم الموظفين مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف .

١ - اما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقية اليها حسب ترتيب درجات الكفاية فى العاملين الآخرين .

٢ - " وتنص المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الذى عدل نص المادتين ٣٠ و ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالفى الذكر على ان (تحدد درجة كفاية الموظف فى الترقى خلال العام الاول اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوى الاول المقدم عنه وفقا للنظام المقرر بهذا القانون .

ومن حيث انه يبين من النصوص المتقدمة ان المشرع نظم كيفية

اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والاجراءات الى يبين ان تمر بها حتى تصبح نهائية فنص على ان يقدم التقرير السنوي عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلي لرئيس المصلحة لبدء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير الدرجة بعد اطلاعها على التقرير درجة كفايته مستهدية في ذلك بما هو وارد بملف خدمته . وان العبرة في تقدير كفاية الموظف في المجموع الكلي لدرجات التقرير وقد اعتبر القانون هذه المراحل جوهرية . كما يبين من نص المادة ٤٠ سالفة الذكر انها نصت على ان الترقية بالاقتدار تكون بحسب ترتيب درجات الكفاية في العاملين الآخرين . وذلك مع مراعاة ما نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ من وجوب الاكتفاء بتقرير عام ١٩٥٢ وحده في تحديد درجة كفاية الموظف في الترقية خلال العام الاوول وذلك اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٥٤ .

ومن حيث ان الواضح مما تقدم ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر قد ناط برئيس المصلحة سلطة التعقيب على تقدير الرئيس المحلي في التقارير السنوية التي توضع عن العاملين باعتبار ان هذا العمل يدخل في اختصاص وظيفته . وقد قام المشرع بهذا التحديد لمصلحة عامة ارتأها فالزم رئيس المصلحة بان يمارس هذا الاختصاص بنفسه ولم يجز له التفويض فيه الى سواه . ولما كان الثابت - في الحالة الماثلة - ان رئيس مصلحة الضرائب كان موجودا ويباشر اعمال وظيفته عندما عهد الى وكيل المصلحة باختصاص في التعقيب على تقدير الرئيس المحلي للمدعي والمطعون في رتبتهما لدرجة كفايتهم عن اعمالهم خلال عام ١٩٥٢ ، فان هذا التفويض يكون مخالفا للقانون وتكون التقديرات التي وضعها وكيل المصلحة قد جاءت باطلا مما يتعين معه عدم الاعتداد بها . ولا يفر من ذلك ان يكون التقرير قد عرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين برئاسة رئيس المصلحة . وذلك لان التقرير قد شابه البطالان في أحد مراحلها مما يؤثر على سلامة القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين .

ثانى عشر : وجوب تسبیب التعديل :

قاعدة رقم (٤٦)

المبدأ :

وجوب تسبیب تعديل تقرير الرؤساء المباشرين فى مراحل التقرير السرى — مراقبة هذه الاسباب — مثال — خفض التقرير بسبب كثرة الاجازات ، وبسبب ان سيرة العامل تلوكها الاكسن — انتفاء السببين — وجوب الغاء الخفض .

ملخص الحكم :

ان القانون قد الزم كلا من المدير المحلى ورئيس المصلحة عند اجراء اى منهما تعديل على تقدير الرئيس المباشر ان يبين اسباب ومبررات هذا التعديل . كما اوجب على لجنة شئون العاملين حينما ترغب فى تعديل تقدير الرؤساء المباشرين فى مراحل التقرير السرى ان يكون ذلك بناء على قرار مسبب . والمشرع بذلك قد ارسى ضمانة جوهرية للموظف حرص على ضرورة مراعاتها عند تقدير كفاءته مستهدفا حمايته ضد كل تحكم مصطنع من شانه المساس بمستقبله الوظيفى ، لما للتقارير السرية من آثار قانونية بعيدة المدى لها فاعليتها سواء فى الترقية او منح العلاوات الدورية او الاستمرار فى الخدمة .

ومن ثم واذا يبين من الاطلاع على صورة التقرير السرى بتقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٦ ان رئيسه المباشر قدر كفاءته بسبع وخمسين درجة من مائة درجة اى بمرتبة متوسط ، وقد وافق على هذا التقدير المدير المحلى . الا ان رئيس المصلحة هبط بهذا التقدير الى اربع واربعين درجة اى بمرتبة دون المتوسط ، وذلك بان خفض تقدير كفاءته فى عنصر العمل والانتاج من ٢١٠ الى ٢٥ درجة من ستين درجة ، وفى عنصر المواظبه

الخاص بهدى استعماله لحقوقه فى 'الاجازات من اربع درجات الى درجه واحدة من خمس درجات وفى عنصر الصفات الشخصية الخاص بالمعامله والمعاون والسلوك الشخصى من خمس عشر درجة الى عشر درجات من عشرين درجة وقد ايدت لجنة شئون العاملين بتقدير رئيس المصلحة . وجاء فى خاتمة الملاحظات (بنوقيع رئيس اللجنة) العبارة الآتية « كره اجازاته بدل على استهتاره فضلا عن سيرته التى تلوكها اللسن » وعلى هذا النحو تكون لجنة شئون العاملين قد افصحت عن الاسباب التى استندت اليها فى تبرير نزولها بتقدير كفاية المدعى من متوسط الى دون المتوسط كما يقضى القانون . واذ يبين من الاطلاع على ملف خدمة المدعى الخاص بالاجازات وهو الوعاء الطبيعى للتعرف على مدى استعمال الموظف لحقوقه فى الاجازات كعنصر من عناصر تقدير الكفاية انه حصل خلال عام ١٩٦٦ على اجازة اعتيادية مدتها ٢٨ يوما بعد موافقة رئيسه فى انعمل وذلك فى الفترة من ١٩٦٦/٧/١٩ الى ١٩٦٦/٨/١٥ وقد لوحظ ايضا من الكشف الخاص بحساب اجازاته الاعتيادية منذ دخوله الخدمة حتى ١٩٦٦/٩/٢٧ ان له رصيدا منها قدره ٢٠١ يوما . اما بالنسبة لاجازاته المرضيه فقد حصل فى اواخر عام ١٩٦٦ على ٢٤ يوما من ١٩٦٦/١١/٢٤ الى ١٩٦٦/١٢/١ تم من ١٩٦٦/١٢/١٤ الى ١٩٦٦/١٢/٢٩ وذلك بتصريح من العومسيون الطبى العام وهو الجهة التى تختص قانونا بالموافقة على منح الموظف اجازته المرضية بعد الكشف . عليه وفحصه طبيا . ولا يعتب على سلطنه فيما يفرره فى عذا الشأن .

وعلى ذلك فانه يتعذر القول افن بأن المدعى قد اساء استعمال حقوقه فى الحصول على اجازاته المستحقة له سواء الاعتيادية او المرضية ولذلك فانه ما كان يسوغ للجنة شئون العاملين ان تهبط بتقدير هذا المنصر . ومن ثم يكون السبب الذى اعتدت عليه اللجنة فى تخفيض درجة هذا المنصر غير قائم على اساس سليم من الواقع . وبالتالي فان نعنبا المدعى بالاستهتار لذات السبب يكون غير مستخلص بدوره استخلاصا سائفا من الاوراق ويتمين لذلك اهداره أما عن السبب الثانى الذى قساه عليه خفض مرتبة كفاية المدعى فى عنصر السلوك الشخصى وقد نصيب

على أن سيرته تلوكها اللسان ، فإن أوراق ملف خدمته لم تتضمن ما يشعر بقيام شيء من ذلك في حقه ، وغنى عن البيان أنه أن صح ما نسب إليه في هذا الشأن فإنه ما كان يجوز للجهة الادارية التي يتبعها أن تقف فقط عند حد تقدير كفايته بمرتبة دون المتوسط طالما أن ذلك يمس حسن السمعة وهو شرط يتعين توافره عند التعيين وكذلك للاستمرار في الخدمة ، فضلا عن كل ما قدم فاته في الوقت الذي نعتة اللجنة بهذا الوصف قدرت كفايته عن عام ١٩٦٧ العام التالي مباشرة بست وثمانين درجة (بمرتبة جيد) بل انها منحتة ١٣ درجة من ١٥ درجة في عنصر السلوك بالذات .

وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت أيضا بأنه ولئن كان سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف فإن الطريق السوى هو أن تضع جهة الادارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت اليه في هذا الصدد . لتزن المحكمة الدليل بالقسط من واقع عيون الأوراق وأن تتخذ الجهة الادارية سبيلها في احوالة الموظف الى المحكمة النيابية لاثبات الوقائع التي قام عليها وصم هذه السمعة كي يحاسب عليها لو صح ثبوتها ٦

(طعن ٣٦٥ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٤٧)

المبدأ :

وجوب تسبب تعديل التقرير الدوري عن العامل — عدم تسبب التعديل بترتب عليه بطلانه — التعديل عن مرتبة الكفاية التي قدرها الرئيس المباشر والمدير المحلي دون التعديل الذي اجراه رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين ما دام ليس مسيئا .

ملخص الحكم :

ان المادة (٢١) من نظام العاملين الحننيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « تكون الترقيات بالاقدمية المطلقة لغاية

الترقية الى الدرجة الثالثة اما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالاقدمية فى ذات الكفاية كما تنص المادة ٢٩ من هذا النظام على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية لجميع العاملين لفاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهر يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف، وتمدد هذه التقارير كتابه وطبقا للاوضاع اسى تحددها اللائحة التنفيذية كما تنص المادة ٣١ منه على ان للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعيدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب » .

ويستفاد مما تقدم ان العاملين الذين يشغلون وظائف الدرجة الثالثة يخضعون لنظام التقارير السنوية وان ترقيتهم الى الدرجة الثانية تكون بالاختيار على اساس التقارير التى تحدد مراتب كفايتهم على أن يفضل فى الترقية الاقدم على الاحدث عند التساوى فى ذات الكفاية كما يستفاد من نص المادة ٣١ المذكورة ان المشرع قد استحدث لسلامة تقدير كفاية العاملين محافظة على حقوقهم ضمانة اساسية لم تكن موجودة من قبل هى وجوب ان يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية وهذا الالتزام بالتسبب عند التعديل فى مفهوم المادة ٣١ سالفة الذكر . كما يلزم لجنة شئون العاملين ينسحب ايضا على المراحل السابقة عليها وهى المراحل التى تتعلق بتقدير المدير المحلى ورئيس المصلحة - ذلك ان هذه اللجنة لا تستطيع أن تؤدي مهمتها التى خولها الشارع اياها فى مناقشة الرؤساء وتسبب قرارها عند التعديل الا اذا كانت تقديرات هؤلاء الرؤساء جميعا مطروحة امامها باسبابها وعلى هذا الوجه وحده تتحقق الضمانة المقررة للعامل والقول بعكس ذلك مؤداه ولازمه أن يحرم العامل من ضمانة التسبب عند التعديل لمجرد تعديل مرسل غير مسبب يجريه رئيس المصلحة على تقدير المدير المحلى فتعتهه لجنة شئون العاملين هى الاخرى بقرار غير مسبب بحجة انها لم تدخل تعديلا على تقدير رئيس المصلحة مع ما فى ذلك من مخالفة واضحة لنص المادة ٣١ (م - ٦ - ج ١٢)

سائفة الفكر والحكمة التى أملت تقرير الضمانة الواردة بها وترتيبها على ذلك يتمين على الرؤساء المتعاقبين أن يسببوا التعديلات التى يدخلونها على تقدير الرئيس المباشر وهذا هو عين ما كشف عنه المشرع فيها بعد عندما أصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٢٢ لسنة ١٩٦٦ فى شأن كيفية اعداد التقارير السنوية للعاملين المدنيين بالدولة تنفيذا لاحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر اذ نصت المادة الرابعة من هذا القرار على أن « يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرته اختصاصه لإبداء ملاحظاتها عليه مكتوبة وبمضئ مبررات التعديل الذى يجريانه عليه ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير مرتبة الكفاية أما باعتناء التقرير أو تعديله بناء على قرار مسبب .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن لجنة شئون العاملين غير الفنين بالجهاز المركزى للحاسبات اجتمعت فى ٢١ من يولية سنة ١٩٦٦ واوصت بترقية كل من السيدين / و / إلى الدرجة الثانية الادارية بالاقتدار للكفاية وصدر بناء على ذلك القرار رقم ١٦٧ لسنة ١٩٦٦ فى ذات التاريخ وهو القرار المطعون فيه

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٥ ان الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة « ممتاز » (مائة درجة) ودون بخانة الملاحظات من التقرير أن المدعى قام بعمله خلال سنة ١٩٦٥ على احسن وجه وبدرجة ممتازة للغاية حيث ساهم فى تدريب العاملين بالشعبة على أعمال المخازن وأشرف على عملهم بانهجيات التى كانوا يباشرون فيها العمل وكان له الفضل فى بلورة كثير من الملاحظات الهامة كما قام بمراجعة التقارير المقدمة عنهم بكفاية وامتناز وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير ولكن رئيس المصلحة قدره بدرجة « جيد » دون أن يبدى اسبلا لما اجراه من تخفيض فى مرتبة الكفاية وقدرته لجهة شئون العاملين بمرتبة « جيد » دون أن يبدى هى الاخرى اسباب لهذا التقدير وبذلك يكون قرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الاسباب .

ومن حيث أن التقرير السنوى للمدعى عن عام ١٩٦٥ قد سار فى الخطوات التى رسمها القانون ولم يجانبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين لكفاية المدعى لعدم تسبب القرار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ذكره هذا فى الوقت الذى يطبق فيه ملف خدمة المدعى بصحة تقدير الرئيس المباشر والمدير المحلى لكفاية المدعى ومن ثم يتمين ابطال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقدير احقية المدعى فى أن تقدير كفايته فى تقرير عام ١٩٦٥ بمرتبة " ممتاز " .

ومن حيث أن المدعى كان اقدم من المطعون فى ترقيتها عند صدور قرار الترقية المطعون فيه اذ كانت ترجع اقدميته فى الدرجة الثالثة الى ٣٠ من ابريل سنة ١٩٦١ بينما ترجع اقدمية المطعون فى ترقيتها الى ٢ من يونية سنة ١٩٦٢ و ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ ولما كان المدعى يتساوى معها فى مرتبة الكفاية على النحو السابق بيانه فانه ما كان يجوز نخطيه فى الترقية الى الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه واذا ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب وقضى بالفاء القرار المطعون فيه فيما ضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى هذه الدرجة فانه يكون متفقا مع القانون ويكون الطعن غير قائم على سند صحيح مما يتمين القضاء برفضه مع الزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعن ٤٦٢ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢)

قاعدة رقم (٤٨)

المبدأ :

تخفيض التقدير بمعرفة رئيس المصلحة بما دونه عليه من أنه يرى أن يكون بمرتبة جيد ٨٥ درجة دون أن يبين مواضع هذا الخفض وأسبابه من مختلف عناصر التقدير الذى يجرى تحديده ابتداء طبقاً للنموذج الخاص به على اساس الارقام العددية لكل عنصر على حدة ثم تحدد المرتبة على اساس مجموع ما يحصل عليه العامل من درجات ونسوية الى المائة — اعتماد لجنة شئون العاملين التقرير بحالته يترتب عليه بطلانه .

ملخص الحكم :

ومن حيث انه يبين من الاوراق ان اواقع يخالف ما ذكر مى منبرير
الطعن حيث انه ثابت من أصل التقرير السنوى عن تقدير كفاية المطعون
ضده فى سنة ١٩٧٠ ان رئيسه المباشر وهو المدير المحلى قدر مرتبه كفيه
بممتاز بدرجات مجموعها واحد وتسعون درجة موزعة مفرداتها على عناصر
التقدير التى تؤخذ فى الاعتبار وفق النموذج الواجب اتخاذه أساسا لاعداد
التقارير السنوية واستخدمه فى اعدادها على ما قضت به المادة الاولى
من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ الصادر طبقا للمادة ٢٩
من قانون نظام العاملين المحققين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
التي نصت على أن تعد هذه التقارير السنوية عن كل سنة ميلادية خلال
شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية
العامل باحدى المراتب المذكورة بها وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع
التي تحددها اللائحة التنفيذية التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية
(م ٩٠ من القانون) ، ونابت ان هذا التقدير خفض من قبل رئيس المصلحة
بما دونه عليه من أنه يرى أن يكون جيد ٨٥ ولم يورد مواضع هذا انخفض
من مختلف عناصر التقدير الذى يجرى تحديده ابتداء طبقا للنموذج المذكور على
اساس الارقام العددية لكل عنصر ثم تحدد مرتبة العامل على أساس مجهر
ما يحصل عليه من درجات منسوبة الى المائة وتحدد مراتبه كما ذكر به
« ممتاز » أكثر من ٩٠ درجة وجيد من ٧٥ الى ٩٠ درجة « الخ » ولم يذكر
مبررات ذلك وهذا منه يخالف ما نصت عليه المادة ٢ من القرار الجمهورى
رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ السالف الاشارة اليه من أن يحرر التقرير السنوى
عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ورئيس
المصلحة موكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده او تعديله مع
ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة
شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من
القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وهو أن لها أن تناقش الرؤساء
فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمدها او تعدلها
بناء على قرار مسبب . وهذه اللجنة على ما هو ثابت بالتقرير اعتمدت التقرير

بحالنه المعدلة على الوجه المخالف للقانون وأوردت لها ما ذكر آنفا من سبب، لتبررها وهو لم يظهر نشاطا في عمله وتقاريره السابقة بدرجة جيد لما كان ذلك هو الواقع فان التعديل الجارى على التقرير من قبل رئيس المصلحة يكون على خلاف الاوضاع التى رسمها القانون والقرار الجمهورى المنفذ له الذى يوجب على ما سلف ان يذكر الرئيس المباشر امام كل بند من بنود ونموذج التقرير اندرجات التى قدرها للموظف وكذلك الحال بالنسبة للمدير المحلى او رئيس المصلحة فى اى تعديل يدخله احدهما او كلاهما على تقدير سابق اذا المقصود بما رسمه القانون لاعداد التقرير من اوضاع ونظمه لذلك من احكام توفر الضمانات للموظف حتى يكون التقدير مبنيا على أسس واضحة . ولهذا يقع التعديل المذكور باطلا والا ينتج اثره ويبطل تبعا قرار لجنة شئون الموظفين باعتماده هذا الى انه ليس تم فى واقع الحال ما يسوغ هذا الخفض اذ فضلا عما شاب التقدير ابتداء مما يبطله لاعتماد المدير المذكور فى اجرائه جملة على سبب مرسل لا دليل عليه من الاوراق ولان كل سنة تستقل بالنسبة الى تقدير درجة كفاية الموظف بالتقرير الذى يوضع من اعمالها خلالها ولا يبرر سبق تقدير المطعون ضده فى السنة السابقة بدرجة جيد بتقدير ٩٠ درجة تقديره عنه السنة التالية بالتقدير ذاته ما دام ان عمله خلالها تؤمله لما فوqe على ان هذا التقدير انها جرى بطريق خفض درجة من مجموع درجات المطعون ضده فيها والتي قدرت من قبل رئيسه المباشر والمدير المحلى بـ ٩١ درجة ايضا الى ٩٠ درجة فى درجات قدراته دون مبرر ولم تذكر له اسباب تحمله ايضا ويبدو من ذلك انعدام ، السبب الصحيح المسوغ له ، اذ لا يعدو خفض الدرجة ان يقصد به تخفيض المرتبة تعسفا فتقدير الدرجات بخمس وعشرين بيلا من ست وعشرين للتوصيل الى هذا الخفض مما يعنيه لفقدان مبرره بدليل عدم ذكر سبب حقيقى لذلك ومتى كان ما تقدم فان ما انتهى اليه الحكم المطعون فيه من الغاء التقدير الموضوع عن المطعون يكون فى محله لمخالفته للقانون فيما اوجبه من اجراءات واوضاع جزاء مخالفتها البطلان فضلا عن عدم وجود ما يبرره سببا فيبطل القرار به من اكثر من وجه .

ومن حيث انه وقد تبين مما سبق صحة ما قضى به الحكم المطعون

فيه في الطلب الاول من طلبى المطعون ضده في دعواه الصادر فيها فان قضاءه في طلبه الثانى وهو مترتب على الاول . فيكون صحيحا لاسبابه اذ يحصل المطعون في تقريرى درجة كفايته عن سنتى ١٩٧٠ و ١٩٧١ على مرتبة ممتاز لا يصح تخطيه بهن يليه في اقدمية الدرجة ما دام انه يساويه في الكفاية اذ الاولى بالترقية عنئذ هو الاقدم وهو ما قرره النص وفقا لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من انه لا يجوز تخطى الاقدم الى الاحدث في الترقية بالاختيار الا اذا كان هو الاكفا وعند المساوى مما سبق للاقدم .

(طعن ٨١٤ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨١/٤/٢٦)

قاعدة رقم (٤٩)

المبدأ :

وجوب تسبيب اى تعديل يطرأ على تقدير الرئيس المباشر ويعتبر التسبيب ضمانة أساسية للموظف .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى يسرى على واقعة الدعوى تنص على أن يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية . ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير طبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية .

وتنص المادة ٣١ من هذا القانون على ان « للجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمدها أو تعدلها بناء على قرار مسبب » كما تنص على ان يحرر التقرير

السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ثم رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقدير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

وقد جرى قضاء المحكمة الادارية العليا على انه فى تطبيق النصوص المتقدمة يعد الالتزام بالتسبب عند تعديل تقدير درجة كفاية العامل ضمانه اساسية لا غنى عنها لسلامة هذا التقدير لما له من آثار بعيدة المدى على حالة العامل وحقوقه الوظيفية المقررة فى القانون . والالتزام بالتسبب عند التعديل فى مفهوم المادة ٣١ سالفة الذكر كما يلزم لجنة شئون العاملين ينسحب ايضا على المراحل السابقة عليها وهى المراحل المتعلقة بتقدير المدير المحلى ورئيس المصلحة ذلك ان هذه اللجنة لا تستطيع ان تؤدى مهمتها التى خولها الشارع اياها فى مناقشة الرؤساء وتسبب قرارها عند التعديل الا اذا كانت تقديرات هؤلاء الرؤساء جميعا مطروحة امامها باسبابها وعلى هذا الوجه وحده يتحقق الضمانة المقررة للعامل . والقول بغير ذلك يحرم العامل ضمانته النسبب عند التعديل لمجرد تعديل مرسل غير مسبب يجريه رئيس المصلحة على تقدير المدير المحلى فمنعتمده لجنة شئون العاملين على الاخرى بقرار غير مسبب بحجة انها لم تدخل تعديلا على تقدير رئيس المصلحة مع ما فى ذلك من مخالفة واضحة لنص المادة ٣١ المشار اليها . وللمحكمة التى املت تقرير الضمانة الواردة بها . وبناء على ذلك يتعين على الرؤساء المتعاقبين ان يسببوا التعديلات التى يدخلونها على تقرير الرئيس المباشر دون الاكتفاء بمجرد التعديل الرقمى فى درجات عناصر التقرير التى يضعها الرئيس المباشر لمخالفة ذلك صريح نص القانون الذىوجب التسبب عند اجراء هذا التعديل للاعتبارات السالف بيانها .

ولما كان الواضح من الاضلاع على التقرير السنوى عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٧ ان الرئيس المباشر قدر كفايته بمرتبة ممتاز ٩٤ درجة وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير ولكن رئيس المصلحة قدره بمرتبة

جيد ٨٥ درجة دون ان يبدى اسبابا لما اجراء من تخفيض فى مرتبة الكفاية. وقد اعتمدت لجنة شئون العاملين تقدير رئيس المصلحة بمرتبة جيد دون ان تبين هى الاخرى فى التقرير اسبابا لهذا التقدير ومن ثم فقد وقع هذا التخفيض الذى اجراه رئيس المصلحة واعتمدته اللجنة بدون تسبب باطلا لمخالفة نصوص القانون وبالتالي يكون الحكم المطعون فيه وقد خالف هذا النظر قد اخطأ فى تطبيق القانون وتأويله حقيقيا بالالغاء ::

. . . ولما كان التقرير السنوى عن أعمال المدعى عن عام ١٩٦٧ قد سار فى الخطوات التى رسمها القانون عندما وقع من تخفيض فى تقدير كفايته لعدم تسبب هذا التخفيض — باطلا ، ومن ثم تعين القضاء بإبطال ما تم من تخفيض فى هذا التقرير على خلاف حكم القانون وتقرير احتية المدعى فى ان تقدر كفايته فى التقرير المشار اليه بمرتبة ممتاز مع ما يترتب على ذلك من آثار .

(طعن ٢٣٣ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧)

ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند اجرائها الرقابة على التقرير السنوى رفع مرتبة الكفاية فيه من جيد الى ممتاز :

قاعدة رقم (٥٠)

المبدأ :

قيام الجهة الادارية بتقدير كفاية العامل بمرتبة جيد عن عامين متتاليين — قيامها بتعديل التقرير الخاص بالسنة الاخيرة ورفع مرتبة كفايته الى ممتاز بدلا من جيد — لا التزام على الجهة فى تعديل تقريره عن العام السابق ورفعته الى ممتاز — لا يجوز للمحكمة عدم الاعتداد بالتقرير المعد عن العام الاول ورفعته الى ممتاز لخروج ذلك عن حدود ولايتها .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على ان يعهد الرئيس المباشر التقدير السنوى كتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الادارة المختص بعد ابداء رايه كتابة على لجنة شئون العاملين وللجنة ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمدها او تعدلها بناء على قرار مسبب ، وليس من ريب ان التقرير السنوى المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٣ قد استوفى مراحله القانونية وقد رأت لجنة شئون العاملين اعتماد ذلك التقرير على اساس ان مرتبة كفاية المدعى هي (جيد) ولئن كانت لجنة شئون العاملين قد استعملت سلطتها فى تعديل التقارير السنوية وعدلت كفاية المدعى فى التقرير السنوى المقدم عنه لسنة ١٩٧٤ برفع المرتبة من جيد الى ممتاز الا ان هذا التعديل يتعين ان يتحدد بحدوده وهى تقرير سنة ١٩٧٤ فلا يمتد من باب القياس الى التقدير المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٣ . كما انه من المبادئ المسلّمة ان تقدير كفاية العاملين من الملاعات التى تترخص السلطات الادارية فى تقديرها بلا معقب عليها من القضاء الادارى ما دام لم يثبت ان الادارة اساءت استعمال سلطتها او

خرجت على احكام القانون . ولئن كانت الادارة قد عدلت التقرير السنوى المعدل عن المدعى لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز فان هذا التعديل فضلا عن انه مقصور الاثر على تقدير سنة ١٩٧٤ الا انه لا يكشف عن كفاية دائمة ومستمرة للمدعى بمرتبة ممتاز ولذلك فان محكمة القضاء الادارى لا تملك ولاية تمديد اثر هذا التعديل بحيث تعدل هي تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٢ من جيد الى ممتاز لأن هذه الولاية قد قدرها القانون للادارة وحدها ولا تملك المحكمة سوى رقابة مشروعية القرار الصادر بتقدير كفاية المدعى دون ولاية تقدير كفايته ابتداء أو تعديل تقدير الادارة لهذه الكفاية عن سنة من السنين لكل ذلك يكون التقرير الذى قدرت فيه كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٢ بمرتبة جيد قد استوفى اوضاعه القانونية وجاء مطابقا للقانون وليس فيه ما يدعو الى عدم الاعتداد به ، وقد استعملت الادارة فيه سلطاتها فى تقدير كفاية المدعى . بلا معقب عليها . ما دام لم يثبت انها اساءت استعمال سلطاتها فى هذا الخصوص ولا الزام على لجنة شئون العاملين ان هي عدلت تقدير كفاية المدعى فى التقرير المعد عنه لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز — لا الزام عليها أن تعدل التقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٢ بحيث ترفع مرتبة كفايته من جيد الى ممتاز . ولا تملك المحكمة وقد امسكت الادارة عن تعديل تقرير كفاية المدعى لسنة ١٩٧٢ من جيد الى ممتاز أن تقدر هي كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٢ بأنها بمرتبة ممتاز وانها تعقد بالتقرير المقدم عن المدعى فى تلك السنة ما دامت الادارة لم تعدله قياسيا على تعديلهما للتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٤ ولما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد أخطأ فى تطبيق القانون وخرجت المحكمة عن حدود ولايتها فيما قضت به من عدم الاعتداد بالتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٢ . واعتبار المدعى حاصلًا على تقرير بمرتبة ممتاز فى تلك السنة الامر الذى يضمن معه الاعتداد بالتقرير السنوى المقدم من المدعى لسنة ١٩٧٢ . بمرتبة جيد لمطابقته للقانون ولخلوه من اساءة استعمال السلطة . وما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة لاعمال احكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ فى حق المدعى .

رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذى اعد عن الموظف عن سنة معينة اهدرتة واستصحب مستوى كفايته المقدر تقديرا سليما عن السنة السابقة :

قاعدة رقم (٥١)

المبدأ :

فى ضوء المادة ٧٥ من اللائحة الداخلية للجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب مخالفة اجراءات ومراحل وضع التقرير عن العامل عن عام ١٩٧٤ لعدم اعداده خلال شهرى يناير وفبراير من العام التالى وبمعرفة الرئيس المباشر يرتب بطلانه - للمحكمة وقد اهدرت تقرير سنة ١٩٧٤ ان تستصحب مستواه عن سنة ١٩٧٣ والذى قدرت فيه كفايته بدرجة ممتاز وترتيب اثره من حيث الترقى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٧٥ من اللائحة الداخلية للجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتنفيذ مجمع الحديد والصلب قد جرت كالاتى « يحرر التقرير السنوى عن العامل بواسطة الرئيس المباشر ثم يعرض على مدير الادارة المختص لبدء ملاحظاته عليه كتابة متضمنة اسباب ومبررات التعديل الذى يجربه ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتقدير مرتبة الكفاية التى تراها » .

كما ان المادة ٧٢ منها تنص على وجوب ان تقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية متضمنة درجة كفاية العامل .

ومن حيث ان مقتضى ذلك ان التقارير توضع عن العاملين عن سنة ميلادية تبدأ من اول يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر وقد رسمت لها اللائحة

المشار إليها طريقة اعدادها من حيث كونها تحرر بواسطة الرئيس المباشر ثم تعرض على المدير المختص وله أن يجرى في شأنها ما يشاء شريطة ابداء الاسباب التي يستند إليها صعودا أو هبوطا بالتقرير ثم يكون التقدير أخيرا للجنة شؤون العاملين .

ومن حيث أنه بمراجعة تقرير الكفاية عن عام ١٩٧٤ نجد أنه لم يلتزم بما أوجبه اللائحة المشار إليها من وجوب اعداده في تسهري يناير وفبراير من العام الثالث كما أنه لم توضع بمعرفة الرئيس المباشر الامر الذي يشكك في صحة صدوره في الوقت الذي صدر فيه خاصة وإن المدعى كان قد أحيل الى المعاش في شهر يولية من العام ذاته مما يوجب الالتفات عنه ..

ومن حيث أنه وقد عاد الطاعن الى العمل وسحب قرار احواله الى المعاش فإنه يصبح صاحب حق في المطالبة بحقوقه الوظيفية ومنها الترقية ان كانت قد صدرت ابان الفتره من تاريخ الاحالة وحتى العودة قرارات بترقيات تخطته وكان اهلا للترقية بحكم اقدميته وكفايته .

ومن حيث ان المستند من رد الجهة الادارية ان المانع الوحيد لتركه في الترقية الى الفئة الرابعة هو عدم حصوله على درجة ممتاز عام ١٩٧٤ وان ثلاثة احدث منه في الاقدمية رقوا فان المحكمة وقد اهدرت تقرير عام ١٩٧٤ لعدم الاطئنان اليه تستصحب مستواد في عام ١٩٧٣ وكان متقدرا فيه بامتياز وباقدميته غير المذكورة ليكون اهلا للترقية بمقتضى القرار محل الطعن .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه ذهب الى غير هذا النظر فيكون تعدد صدر مخالفا للقانون حقيقيا بالالغاء وبالفاء القرار رقم ١١٣ لسنة ١٩٧٥ فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى الفئة الرابعة مع ما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين .

خامس عشر : لفت نظر العامل الى هبوط مستوى ادائه :

قاعدة رقم (٥٢)

المبدأ :

نص المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أنه اذا تبين للرئيس ان مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب لفت نظره كتابة مع ذكر المبررات - لا يرقى الى مرتبة الاجراء الجوهري الذي يترتب على اغفاله بطلان تقدير درجة الكفاية - بيان ذلك احالة العامل الى التحقيق معه لاسباب منها عدم انتاجه يغنى عن لفت نظره الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على انه « فى حالة ما اذا تبين للرئيس ان مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب ان يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل ، وواضح ان الاصل ان يعتمد الرئيس المباشر فى تكوين عقيدته عن كفاية الموظف على كافة الطرق التى يراها موصلة الى ذلك ، وقد خصه القانون بهذه السلطة التقديرية لانه من الخبر فوالمران والامام والاشرف على عمل الموظف الامر الذى يمكنه من وزن كفايته وتقديرها تقديرًا سليما وأن لجنة شؤون العاملين قد استمدت قرارها بتقدير كفاية مورت المطعون ضدهم من اصول مستخلصة استخلاصا سائفا من ملف خدمته وهى اصول منتجة الاثر فى ضبط درجة كفايته ويتصل بعضها بوقائع حدثت خلال العام الموضوع عنه التقرير وجوزى عنها . ولا تريب على اللجنة ان هبى ادخلت ايضا فى اعتبارها عند تقدير درجة كفاية الموظف الجزاءات السابقة الموقعة عليه ، واذا رأت اللجنة ان ما هو ثابت بملف خدمة مورت المطعون ضدهم ينهض مسبقا لما انتهت اليه فى تقديرها لكفايته فان قرارها فى هذا الشأن يكون قد جاء وفقا لما تقتضى به احكام القانون .

ومن حيث أنه بالنسبة لما ينعماء ورثة المطعون ضده على الفرار المطعون به من مخالفته المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ مى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة والتي يجرى نصها بالآتى « فى حالة ما اذا تبين للرئيس ان مستوى أداء العامل دون المتوسط يجب أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف العامل » فانه واضح من هذا النص أن لفت نظر العامل الذى هبط مستوى أدائه لعمله هو من قبيل التوجيه الى واجب يقع أساسا على عاتق العامل نفسه فلا يرقى بهذه المناهة الى مرتبة الاجراء الجوهري الذى يترتب على اغفاله الحاق البطالان فى تقدير كفاية العامل خاصة وانه ثابت من اوراق الطعن ان الإدارة العامة لمكانة التهريب احدثت مورث المطعون ضدهم فى ٢٤ من مايو سنة ١٩٦٤ الى التحقيق لاسباب منها عدم انتاجه الامر الذى لم تعد معه ثمة حاجة للفت نظره الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

اطمن ٩٠٣ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٥/٢٧ :

قاعدة رقم (٥٣)

المبدأ :

قياس كفاية الاداء الواجب تحقته — المادتان ٢٨ و ٢٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — المادة ٢٨ مفادها ان على السلطة المختصة ان تضع نظاما لقياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه وان تقوم بقياس اداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وتعلن معايير قياس الكفاءة للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم — والمادة ٢٩ المشار اليها اوجبت على جهة الادارة ان تخطر العاملين الذين يرى رؤسائهم ان مستوى ادائهم اقل من المستوى العادى باوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للاداء أولا باول — عدم اخطار المدعى بان مستوى أدائه اقل من المستوى العادى قبل وضع تقرير الكفاية — اثر ذلك — مخالفة التقرير للقانون .

الخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تخص على أن تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الاداء

الواجب تحقيقه ويكون قياس الاداء بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة الواحدة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التى تعدها الوحدة لهذا الغرض وتعلن معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم .

وتنص المادة ٢٩ على انه يجب اخطار العاملين الذين يرى رؤسائهم ان مستوى ادائهم اقل من مستوى الاداء العادى باوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة القياس الدورى للاداء اولا بلول .

ومن حيث ان مؤدى النصين المتقدمين ان على السلطة المختصة ان تضع نظاما لقياس كفاية الاداء الواجب تحقيقه وعليها كذلك ان تقوم بقياس اداء العاملين بصفة دورية ثلاث مرات خلال السنة قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية ورغم ان المشرع نص فى المادة ٢٨ على اعلان معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم هذه المعايير فى شأنهم الا انه عاد ووجب على جهة الادارة ان تخطر العاملين الذين يرى رؤسائهم ان مستوى ادائهم اقل من مستوى الاداء العادى بنوجه النقص فى هذا الاداء طبقا لنتيجة انقياس الدورى للاداء اولا بلول .

ومن حيث ان الثابت من الاوراق ان مستوى اداء المدعى العام موضوع التقرير محل الطعن كان اقل من مستوى الاداء العادى وفقا لقياس الاداء الدورى الذى اجرته الادارة الا انها لم تقم بأخطار المدعى بذلك قبل وضع تقرير الكفاية . ومن ثم فان تقرير الكفاية يكون مخالفا لحكم القانون . ولا ينال من ذلك ما تضمنه تقرير الطعن من ان المستوى المقرر للاداء كان معلوما سلفا للبدعى ، لان واجب الاخطار فى هذه الحالة مقرر بنص القانون رغم النص على اعلان معايير قياس الكفاية للعاملين الذين تستخدم فى شأنهم . ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم يكون الحكم المطعون فيه وقد قضى بإلغاء تقرير كفاية المدعى عن عام ١٩٧٩ لعدم اخطاره باوجه النقص فى ادائه طبقا للهادة ٢٩ من القانون قد اصاب وجه الحق فيما قضى به وصدر صحيحا ومتفقا مع احكام القانون ويكون الطعن فيه على غير اساس متعينا رفضه مع الزام الجهة الادارية المصروغلت .

(طعن ١٢٩٧ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٢/٥/١٩٨٤)

سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف فى اداء عمله :

قاعدة رقم (٥٤)

المبدأ :

تقدير درجة المواظبة — مسألة تقديرية متروكة للجهة الادارية —
عدم كفاية دفاتر الحضور والانصراف فى هذا الشأن .

لخص الحكم :

ان كشوف الحضور والانصراف ليست وحدها الوعاء الذى يكشف عن درجة مواظبة الموظف أو عدم مواظبته فى عمله فقد يكون الموظف مواظبا على التوقيع فى دفاتر الحضور والانصراف فى المواعيد المقررة تماما ومع ذلك فهو كثير التغيب عن عمله كان يوقع فى دفتر الحضور فى الموعد المحدد ثم لا يلبث أن يغادر مكتبه فى أثناء ساعات العمل ولذلك كانت مسألة مواظبة الموظف أو عدم مواظبته فى عمله مسألة تقديرية متروكة للجهة الادارية التى يتبعها الموظف فهى الرقبة عليه فى حضوره وانصرامه ومى بقاءه فى عمله وغيبته عنه بحيث تستطيع الحكم على مدى مواظبته أو عدم مواظبته عن ذلك فى دفاتر الحضور والانصراف وحدها .

طعن ٨٧٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٤/١/١٩٦١

قاعدة رقم (٥٥)

المبدأ :

توقيع الموظف على دفاتر الحضور والانصراف لا يعنى استحقاقه الدرجة القصوى لعنصر الغياب والتأخير — ولا يمنح لجنة شئون الموظفين من الهبوط بتقديرها الى احدى درجاتها — عدم وجود هذه الدفاتر لا يقوم سببا لالغاء تقدير اللجنة المذكورة .

ملخص الحكم :

انه بالنسبة لعنصرى الغياب والتأخير فانه فضلا عن أن الضامون لم يلزم المصلحة الحكومية باعداد دفاتر لحضور والانصراف فان نص قرار وزير المالية رقم ٤ لسنة ١٩٥٢ على أن يكون دفاتر الحضور والانصراف من اسس التقدير لا يعنى وجوب اعدادها . ومن ثم فلا يجوز اتخاذ عدم وجود هذه الدفاتر سببا لالغاء تقدير لجنة شئون الموظفين لعنصرى الغياب والتأخير كما ذهب اليه الحكم المطعون فيه — إذ أن وجود هذه الدفاتر وموقع الموظف عليها لا يجعله مستحقا للدرجة القصوى لعنصرى الغياب والتأخير ولا يمنع من التنبؤ بتقديرها الى أدنى درجاتها إذ عند ينصرف الموظف ويغيب عن عمله ما بين موعدى الحضور والانصراف .

عازا كانت مصلحة المساحة قد غالت في خصوصية هذه المنازعة بعدم وجود دفاتر حضور وانصراف . عدا فضلا عن أن طبيعة عمل المدعى وهو مساعد مفتش مدن تستدعى وجوده خارج المصلحة وبعيدا عنها مما لا يستطيع معه بالتالى التوقيع على دفاتر الحضور والانصراف وذلك لاستحالة حضوره الى المصلحة وانصرافه منها . كما انه لا يمثل إن نرسل اليه الدفاتر لتوقيعها حيث يعمل على الحصول البعيدة عن المصلحة وأن ثبوت تغيبه عن عمله مائتين وسبعين يوما — ولو كان ذلك باجازة مرضية — وعدم مروره على مرعوسيه في التسعين يوما الباقية من العام الا تسعة وعشرين مرة لما يقطع بصحة التقدير وسلامته .

(طعن ٦٢٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٥٦)

المبدأ :

الاجازات — حق للموظف نظمه القانون — كثرتها والحصول عليها في شتى المناسبات واختلاف الاسباب تعدد عدم الاهتمام بالعمل الرسمي وعدم الحرص على تاديبه بالدقة المطلوبة وفي الوقت المناسب .

(م — ٧ — ج ١٢)

ملخص الحكم :

ولئن كانت الاجازات حقا للموظف نظمه القانون الا ان كثرتها ونوعها وعلى هذا النحو من اتعدد والحصول عليها في شتى المناسبات ولمختلف الاسباب يفيد الانصراف عن العمل انسمى وعدم الاعتماد به وعدم الحرص على تادينه بالدقة المطلوبة وفي الوقت المناسب بما لا يستقيم معه حسن سير العمل وانتظامه .

وترتبنا على ذلك اذا ما قررت الجهة الادارية في بند المواظبة المقدر له ١٠ درجات وعناصره الفرعية : (١) مدى استعمال الموظف لحقوقه في الاجازات ومنحته ٤ درجات من ٥ . (٢) احترام الموظف لمواعيد العمل الرسمية ومنحه ٣ درجات من ٥ كان لهذا التقدير مبرره وكان استخلاص نتيجة الادارية . لما وصفت به المدعى من ضعف الاشراف على العمل وانه اشراف سطحي لا يستقيم معه حسن سير العمل المصلحة . استخلاصا منضبطا لعدم حرصه على البقاء طوال الوقت لمباشرة عمله بسبب حضوره متأخرا وانصرافه مبكرا وكثرة اجازاته .

(طعن ١٦١ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٣/١٢/٢٨)

قاعدة رقم (٥٧)

المبدأ :

قيام الرئيس المباشر والخير المحلى بتقدير كفاية احد العاملين بمرتبة جيد - قيام رئيس المصلحة بتخفيض درجة الكفاية الى ضعيف لمجرد مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن الحضور في المواعيد الرسمية مما أدى الى تخفيض الدرجات المدونة أمام جميع عناصر تقدير الكفاية - بطلان التقرير - أساس ذلك ان مجازاته بالانذار لتأخره عن مواعيد العمل الرسمية يمكن ان يكون أساسا لتخفيض الدرجة المقررة لعنصر المواظبة على مواعيد الحضور فقط دون ان يمتد ذلك الى بقية العناصر الأخرى التي يعتد بها في تقدير مرتبة الكفاية مثل قدراته وصفاته الشخصية أو عمله وانتاجه طالما أنه لا يوجد بملف خدمته ما ينهض أساسا لانخفاض مستوى أدائه لعمله ومجموع انتاجه

ملخص الحكم :

ومن حيث ان وتابع الدعوى التى سردها الحكم المطعون فيه . عنى ما تقدم ايراده أننا ليس فيها ما يصح أن يستخلص منه ما قال به .
 ناستناده اليها لا يودى الى النتيجة التى بنى عليها ما قضى به . ذلك أن تقدير كفاية المدعى وان استوفى مراحله المقررة فى القانون . ولائحه التنفيذية من حيث تحريره من قبل الرئيس المباشر ثم المدير المحلى ومن رئيس المصلحة تم تقريره من لجنة شئون العاملين اتى استسخت به أيضا عند نظرها تظلم المدعى منه - الا ان السبب الذى اعتمد عليه رئيس المصلحة فى الهبوط بمرتبة كفاية المدعى الى ضعيف بدلا من درجه جيد التى قدرها رئيسه المباشر والمدير الرئيس لهما والذي ورد سببه فى التقرير وفى قرارى اللجنة باعتباره مهملا . وهو ضعيف لكثرة جزاءاته دون بيان لهذه الجراءات وماهيتها . غير منتج فى الدلالة على سلامة هذا التخفيض .
 فهى بعقوبة الانذار والشان فيها ان يجزى بها عن الهين من المخالفات . ولا يتعلق منها بعمل المدعى فى السنة التى وضع عنها التقدير الا جزاء واحد . هو كما قرر المدعى ولم نحالف فيه الاداره عن تاخير عن الحضور فى المواعيد العمل الرسمية ولا يتضمن الملف بالنسبة الى السنة السابقة عليها الا آخر . عن تخلفه فى الدورة التدريبية الخاصة باصابات العمل التى عقدت من ١٩٦٤/١٠/٢١ حتى ١٩٦٤/١١/٥ . عن الحضور فى ١٩٦٤/١١/٢ وعدم انتظامه فى الحضور يومى ٢ و ١٩٦٤/١١/٥ . واحتسب يوم ١٩٦٤/١١/٢ اجازة عادية له . طبقا لما ورد فى القرار بمجازاته عن ذلك بالانذار وهو لم يؤثر فى تقديره فى السنة السابقة بدرجة جيد .
 والانذار الوحيد اذن المتعلق بعمله عن سنة التقرير، وهو للسبب المتقدم مما لا يسوغ الهبوط بتقدير درجة كفايته على هذه السنة فى سائر العناصر التى يعتمد بها فى الخصوص من عمل واتباع ومن مواظبة وصفات شخصية وقدرات وجميعها مما قدره الرئيس المباشر والمدير المحلى بمرتبة جيد . بدرجات مجموعها واحد وثلاثون : درجة موزعة على عناصرها المذكورة وهو تقدير يبدو سليما بهراعاة سابق تقديرانه فى هذه العناصر فى السنوات السابقة

مما لم يطر عليها ما يفرعها عن باقى العناصر . اذ المحالفه المنجزى عنها بالانذار فى هذه السنه لا تسوع الفوق بنقص تفراته وصفاته الشخصيه التى تدر لها ريسه والمدير المحلى عشرين درجه من ثلاثين . ولا عن امتدت الى عمله وانجابه المدين قدر له فيها حمسه وخمسون درجه من ستين وعلى بنفق فى جعلتها مع ما اعتمد لها من تقدير نهائى لهذه العناصر فى السنوات السابقه مما يؤيده أن ملف خدمته وهو المصدر الاساسى الذى نستقى منه عناصرها لم يتضمن ما يدل على انخفاض مستوى ادائه وعمله ومجموع انجابه . او نقصان مدى المامه به او طروء ما يهبط باستعداداته الانفعلى ودرجه نيقظه وحسن تصرفه وهو الملف الذى اوجب الشارع فى المادة ٢٨ من القانون أن يوضع به كل ما يتعلق بهبوط مستوى العامل خلال السنه بها نصت عليه من انه فى حالة ما اذا بين تقريره أن مستوى اداء عامل دون المتوسط على أن يلفت نظره كتابة مع ذكر المبررات وضم ذلك الى ملف التعامل وهو حكم يجعل من هذا الاجراء واجبا تلزم به الادارة ومخالفتها له فى شأنها — على اقل محمل تطبقه اوجه تفسير النصوص وتاويلها . ان يقيم انفرينه لصالحه على حسن اداء عمله وعلى تبقى ما لم يتم دنيل على العكس وهو ما نعتبر الجهة الاداريه عاجزة عن تقديمه فى واقع هذه الدعوى لما تقدم ايضاحه فلا يبرز الانذار الموضع عليه فى هذه السنه الانقاص من تقدير درجه كميته فى جملة عناصرها اذ هو لا يمس الا عمرا محمدا منها وهو اقل فى الدرجه المتردد له عن سائرهما التى تتكون منها اكر نسبة التدرجات . فلا وجه لتعدى الدعوى اليها . وهذا الانذار وما سبقه ليس فيه ما يصح أن يعتمد عليه لقول بان تها ما يشينه . وما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن وقروح هذه المحدثه فى سنة التقرير كاشف عن استمرار انخفاض مستوى اداء العامل . وان حالته لم تتغير فى سنة ١٩٦٥ عما كانت عليها فى سنة ١٩٦٤ وما قبلها وهو الدعامة الاساسية والوحيدده التى تام عليها الحكم . مقوض بها هو ثابت من ملف خدمته من أن تقدير مستوى ادائه فى سابق السنوات لم يكن كذلك بل كان بدرجة جيد فما استخلصه غير صحيح . اذا الاستصحاب هنا معكوس . فيقتضى عكس النتيجة التى انتهى اليها . وبذلك فلان تعقيب رئيس المصلحة ومن بعده

لجنة شئون العاملين اقرارا له لا يظهر له وجه اذ استبان مما سلف ان المدعى لم يكن ضعيفا والمعرض مما يطابق الواقع . ان تقدير الرؤساء المباشرين . وهم بحكم اتصالهم المباشر بمؤوسيتهم أقدر على تحرر سلوكهم وتقدير كفايتهم على اساس تقويم اعمالهم خلال الفترة التي وضع عنها التقدير ونعتيب لجنة شئون العاملين على تقديرهم يجب ان يكون مبنيا على عناصر ثابتة بما هو وارد بملف خدمة الموظف وان يجرى على ذات العناصر التي ورد عليها تقدير الرؤساء وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقم عليه دليل في الاوراق . وكى لا يهدر جهدا أساسى يقوم عليه وضع التقارير وهو كونها سنوية ومنعلقة بعمل السنة التي يجرى التقدير على اعمالها خلالها . وقرار اللجنة كائى قرار ادارى يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا . وهو فى ثمر عناصره يخضع لرقابة القضاء الادارى .

ومن حيث انه لما تقدم ودون حاجة الى بحث سائر ما اثاره الطاعن من مسائل . يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٥ على اساس تخفيضها الى درجة ضعيف بدلا من جيد غير قائم على سبب صحيح يبرره . ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ ذهب الى غير ذلك قد اخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه، وينعين لذلك الحكم بالفائه والقضاء على موضوع الدعوى بأحتية المدعى لطلباته مع الزام الطعون ضدها المصروفات .

اطعن ١٢٠٤ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٩/١٢/٢٠ .

سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية :

قاعدة رقم (٥٨)

المبدأ :

لا يسوغ قصر تقدير عنصر الصفات الذاتية للموظف على الرئيس

المباشر .

ملخص الحكم :

لا وجه لما ينمى به الضامن على التقرير المضمون فيه من أن التقديرات التى أدخلها الرئيس الأعلى على تقديرات الرئيس المباشر والمدير المحلى لم تتناول عنصرى العمل والانتاج أو العلاقات والسلوك فى العمل بل تناولت عنصر الصفات الذاتية وهى صفات لا يدركها عن يقين الا الرئيس المباشر للموظف أو المدير المحلى بحكم دوام اتصالهما به . لاوجه لذلك اذا ما كان المشرع قد ناط بمنزلة سلطة من تلك السلطات تقدير هذا العنصر وغيره من عناصر تقدير كفاية الموظف فلا يسوغ قصر تقدير عنصر الصفات الذاتية للموظف على الرئيس المباشر أو انزاه السلطات الاخرى الأعلى بتقدير الرئيس المباشر لهذا العنصر لما فى ذلك من اهدار للحكمة التى استلزم من أجلها الشارع مرور التقرير بالمراحل الأربع التى نص عليها القانون . فضلا عن أن هذا العنصر - شأنه فى ذلك شأن العناصر الاخرى فى التقرير تخضع للتغيير من عام إلى آخر والا لما كان ثمة حاجة الى تقريره فى كل عام على حدة .

ثامن عشر : سوء سمعة الموظف وأثره على كفاءته :

قاعدة رقم (٥٩)

المبدأ :

سوء سمعة الموظف — اعتباره سببا للنيل من كفاية الموظف في مدار السنة التي يوضع فيها التقرير — الطريق السوى لإثباته أن تضع الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت اليه في هذا الصدد أو تحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لإثبات الوقائع التي قام عليها اتهام هذه السمعة .

ملخص الحكم :

لو صح أن يكون سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف في مدار السنة التي يوضع فيها التقرير فإن الطريق السوى هو أن تضع جهة الإدارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت اليه في هذا الصدد لوزن المحكمة الدليل بالقسط من عيون الأوراق . أو أن تتخذ الجهة الادارية سبيلها في احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية لإثبات الوقائع التي قام عليها اتهام هذه السمعة كي يحاسب عليها لو صح ثبوتها أما أن تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل بالموظف عقوبة غير واردة بالقانون فأمر فيه انحراف باجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة للقانون واهدار للضمانات التي وفرتها قانون التوظيف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه .

(طعن ١٠٥٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/٥/٢١)

الفصل الثالث

حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين

اولا : تقدير كفاية الموظف المريض :

قاعدة رقم (٦٠)

المبدأ :

التقارير السرية التي توضع عن الموظفين — تستهدف أساسا تقييم أعمالهم في فترة معينة — ثبوت أن الموظف لم يؤد عملا في الفترة التي وضع التقرير خلالها لأمر خارج عن إرادته — بن ذلك المرض المقعد عن العمل أو القرار الصادر بالوقف عن العمل — ليس لجهة الإدارة أن تضع تقريرا في هذه الحالة — ليس ثمة من أعمال قد أداها الموظف تصلح أن تكون محلا للتقييم — القرار الصادر بتقدير الكفاية في هذه الحالة — مشوب بمخالفة جسيمة تنزل به إلى منزلة المدم .

ملخص الحكم :

إن الأصل أن التقارير التي توضع عن الموظفين لتقدير كفايتهم في خلال مدة معينة إنما تستهدف أساسا تقييم أعمالهم في خلال هذه الفترة والحكم -لها وعلى كفاية الموظف من خلالها فإذا ثبت أن الموظف لم يؤد عملا في الفترة التي وضع التقرير خلالها لأمر خارج عن إرادته كمرض أقمعه عن العمل أو قرار صدر بوقفه عن العمل طوال هذه المدة فإنه يمتنع على جهة الإدارة أن تضع عنه تقريرا في خلال هذه المدة إذ ليس ثمة أعمال يكون قد

أداها لأن تكون محلا للتقييم .

(طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/٢/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٦١)

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف بسبب مرضه غير جائز - يتعين الحكم بإلغاء التقدير لانه بنى على غير سبب قانونى .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يربط على مرض الموظف التزول بخفايه والخطمها الى درجة ضعيف . هذا الاستقاص الذى يؤثر ناترا مباشرا فى ترقياته وعلاواته فيؤدى الى حرمانه من اول علاوة دورية مع خطيه فى الترقية فى السنة التى قدم عنها التقرير على ما تقضى به المادة ٢١ ويرتب فى النهاية فصله من الخدمة اذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف وفقا للحكم المادة ٣٢ . وبناء عليه فان الخروج على مقتضى هذه الاحكام والهبط بكتابة الموظف الى درجة ضعيف بسبب مرضه امر يخالف حكم القانون .

اطمن ٤٩٠ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٦/٣/١٩٦٨

قاعدة رقم (٦٢)

المبدأ :

تقارير الكفاية عن الموظف فى فترة الوقف وغيرها من انقترات التى لا يؤدى الموظف فيها عملا ما يصلح اساسا لوضع التقرير - لا توضع تقارير عن الموظف فى هذه الحالات ويكتفى بانبات السبب الذى حال دون وضعها - التقارير التى يعتد بها حينئذ عند النظر فى احقية الموظف فى الترقية او العلاوة الدورية - هى التقارير السابقة على فترة الوقف او الاجازة المرضية .

ملخص الفتوى :

رات الجمعية العمومية للتسم الاستشارى للفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥٩ انه فى حالة وقف الموظف عن عمله لا يقدم عنه تقرير عن فترة الوقف ويسرى هذا الحكم على

غير الوقف من الحالات التي لا يؤدي عنها الموظف عملاً يكون أساساً لوضع التقرير عنه ويتنفي في هذه الحالة باثبات السبب الذي حال دون وضع التقرير وهو وقف الموظف أو غيره من الحالات المماثلة إلا أن مصلحة الاموال المقرر افادت بكتابها رقم ١٢٣٥/١-٢ المؤرخ ١٩ من اكتوبر سنة ١٩٥٩ أن السيد / الكاتب من الدرجة السابعة الكتابية بالمصلحة تقدم بنظم يلتمس فيه منحه العلاوة الدورية المستحقة له في أول مايو سنة ١٩٥٩ وإلى حرم منها به بب تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف في سنة ١٩٥٨ وأنه كان في اجازة مرضية من ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ الى ٢٥ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ .

ولما كان القانون قد جعل درجة حفاية الموظف المسجلة في التقرير السنوي أساساً بترتيب آثار قانونية معينة من بينها استحقاق العلاوة والترقية والحرمان منها مضافاً إلى صلاحية الموظف للبقاء في الخدمة . فإن عدم وضع تقرير سنوي عن الموظف في الحالات التي أشارت إليها فتوى الجمعية العمومية يثير التساؤل عن الميعاد الذي يعتد به في مجال ترتيب الآثار القانونية التي ربطها القانون بدرجة الكلية المسجلة في التقرير السنوي . وما إذا كان يؤخذ في الاعتبار بدرجة الكلية المسجلة في التقارير التي وضعت عن سنوات سابقة في ترتيب مزايا يحل ميعاد استحقاقها في سنوات تالية .

ولم تعرض الجمعية في فتواها لهذه المسألة .

ولهذا عرض الموضوع على الجمعية العمومية للتقسيم الاستشاري للفتوى والنشر بجلستها المنعقدة في ٥ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أن المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أنه « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام أو في أي شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير الكلية الموظف بمرتبة ممتاز

أو جيسن أو مرسى أو صعيقة. وتكتب هذه التقارير على النموذج وبحسب الأوضاع التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين . واستنادا الى هذا النص صدر قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ بنموذج التقارير السرية وينضم التقرير طبقا لهذا النموذج على عناصر مختلفة تكشف عن حالة الموظف من كافة النواحي انصله بأعمال وظيفته .

وتقرير حالة الموظف فى مختلف العناصر التى يقوم عليها التقرير السرى على النحو المشار اليه انما يقوم على أساس عمله وسلوكه خلال الفترة التى تقدم التقرير عنها ، فإذا لم يؤد عملا خلال تلك الفترة كما لو كان موقوفا أو مريضا فى إجازة مرضية استتال مداها استحال تقدير عمله ومواظبته على أداء هذا العمل وسلوكه الشخصى وغير ذلك من العناصر التى يقوم عليها التقرير السنوى . ولا يفنى فى هذا الصدد أعداد التقرير على هدى تقاريره السابقة ذلك لانها تسجل حالة الموظف فى فترات أخرى وقد يختلف هذا الحال من فترة لأخرى ، ومن أجل هذا أوجب المشرع تقديم تقرير عن حالة الموظف فى كل عام — وإلى هذا الرأى انتهت الجمعية العمومية فى فتاها السابقة .

وانه وإن استحال وفقا لما تقدم وضع تقرير سنوى عن حالة الموظف الموقوف أو المريض خلال فترة الانقطاع عن العمل . كما لا يجوز أعداد تقرير عنها على هدى التقارير السابقة . الا ان ذلك لا يستتبع اهدار كل أثر لتلك التقارير السابقه عند النظر فى ترقية الموظف او منحه العلاوات الدورية وانما يعدد بهذه التقارير أعمال أحكام المواد ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ و ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك أن المادة ٢١ من القانون المشار اليه والمعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تنضى بأن « يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة فرئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة سنون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعلن الموظف الذى يضمه عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه . ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف

بحرمان الموظف من أول علاوة دورية مع بخطيه في الترقية في السنة التي قدم فيها التقرير .

ويستفاد من الفقرة الأخيرة لهذا النص أن المشرع قد رتب على تقديم تقرير درجة ضعيف اثنين مختلفين . أولهما يتناول حق الموظف في الترقية حيث قضى بحرمانه من الترقية في السنة التي قدم فيها التقرير ومقتضى ذلك ألا يحرم الموظف من الترقية بسبب تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف إلا إذا كان هذا التقرير قد قدم في ذات السنة التي حل خلالها دوره في الترقية فإن قدم في غير هذه السنة فلا أثر له على حق الموظف في الترقية . والثاني يتناول حقه في العلاوة الدورية حيث قضى بحرمانه من أول علاوة دورية يحل موعدها بعد تقديم التقرير . سواء حل هذا الموعد في ذات السنة التي قدم فيها التقرير أو في السنة التالية وسواء اظل الموظف مأمرا بعمله منذ تقديم التقرير عنه إلى حلول موعد العلاوة الدورية أو نخلت هذه المدة فترة انتطاع عن العمل استطاع مداها لمرض أو لوقف عن العمل مما يستحيل معه تقديم تقرير عنه خلال هذه الفترة وذلك لأن هذه العلاوة ستظل رغم ذلك أول علاوة دورية يحل موعدها بعد تقديم التقرير عنه فيتمتع بحرمانه منها عمالا لحكم النص المشار إليه .

أما المادة ٣٢ من القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة فإنها تنص على أن « الموظف الذي يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف يقدم الهيئة التأديبية لفحص حالته فإذا تبين أنه قادر على الاضطلاع بعباء وظيفته أخرى تقرر نقله إليها بذات الدرجة والمرتبة أو مع خفض درجته أو مرتبته أو نقله إلى كادر أدنى فإذا تبين أنه غير قادر على العمل نصر من وظيفته مع حفظ حقه في المعاش أو المكافأة .

وفي الحالة الأولى إذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته » .

ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يعهد بالنظر في أمر محدودى الكفاية من الموظفين الذين يقدم عنهم تقريران متتابعان بدرجة ضعيف إلى الهيئة التأديبية وجعل لها الخيار في هذا الصدد بين نقله إلى وظيفة أخرى

بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مربيه وبين نقله الى شادر ادنى فاذا اختارت الامر الاول ونقل الموظف الى وظيفة اخرى ومارس اعمال هذه الوظيفة ولكنه لم يحرز تقدما في عمله وظل تقديره بدرجة ضعيف اعتبر هذا التقدير ناليا مباشرة للتقريرين الاخيرين المشار اليهما ولو كان بعد فتره انتقطاع عن العمل بسبب المرض أو الوقف لم يقدم خلالها تقرير لهذا السبب بحيث لا يكون لهذه الفترة اثر على التقريرين السابقين .

وبالنسبة الى تطبيق المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الموظفين الذين لم يوضع عنهم تقرير سنوي بسبب الوقف أو المرض فان هذه المادة تقضى بأنه « مع عدم الاخلال بنصوص المادتين ٣٥ و ٤١ اذا قضى الموظف حتى تاريخ نفاذ هذا القانون ١٥ سنة في درجة واحدة أو ٢٤ سنة في درجتين متتاليتين أو ٢٨ سنة في ثلاث درجات متتالية أو ٢١ سنة في أربع درجات متتالية اعتبر مرقى الى الدرجة التالية بصفة شخصية ما لم يكن التقريران الاخيران عنه بدرجة ضعيف » .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع يشترط للانفاذ بن احكامه الا يكون التقريران الاخيران المقدمان عن الموظف بدرجة ضعيف بحيث لا يستفيد من مزايا النص من بلغ من الضعف هذا الحد وعلى مقتضى ذلك فان الموظف الذي حصل على تقريرين متتاليين بمرتبة ضعيف في عامين متواليين ولم يقدم عنه في السنة التالية لانقطاعه عن العمل خلالها بسبب المرض أو الوقف عن العمل لا يفيد من مزايا النص المشار اليه ، ومن ثم لا يستحق الترقية الى الدرجة التالية بصفة شخصية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد فتاها السابقة على الموضوع الصادرة في ٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٩ وعدم جواز اعداد تقرير عن الموظف عن فترة الوقف عن العمل بسبب مرض أو وقف استطلال مدته . وانه يتعين الاعتماد عند النظر في حقبة الموظف في الترقية أو العلاوة الدورية أو الحرمان منها بالتقارير السابقة على فتره الوقف أو الاجازة المرضية التي لم يقدم خلالها عن الموظف تقرير لهذا السبب على التتميل المشار اليه .

ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقول :

قاعدة رقم (٦٢)

المبدأ :

نقل الموظف الى جهة غير التي قضى فيها الجزء الغالب من السنة -
لا يحول دون وضع هذه الجهة التقرير السرى السنوى عنه .

ملخص الحكم :

لا اعتداد بما ذهب اليه الحكمان المطعون فيهما من انه لم يكن لمصلحه
الضرائب التي مثل اليها المطعون عليه الاول ان تضع التقرير الاسوى
لاعماله فى سنة ١٩٥٣ لانه لم يكن ضمن موظفيها فى هذه السنة حتى تلمس
كفايته عن قرب . ويكون التقرير بعيدا عن الهوى والرغبة الملحة فى ترقيته .
لا اعتداد بذلك لان الاصل ان رؤساء الموظف سواء فى الجهة التى تحسب فيها
الجزء الغالب من السنة او الجهة المنقول اليها لا يعتمدون فى تكوين عييدهم
عن كفاية الموظف على مجرد المعلومات الشخصية فقط . بل يعتمدون أيضا
على ما هو ثابت فى الاوراق . وقد ثبت للمصلحة كفاية المطعون عليه الاول
فى عمله بها منذ نقله اليها من هيئة البريد فى ١٣ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ .
وقامت بترقيته بالاقتدار على أساس هذه الكفاية ، ومن ثم فليس من المستغ
القول بضرورة ان تستند هذه الترقية التى تمت فى مصلحة الضرائب مى
نوفمبر سنة ١٩٥٤ على التقرير السنوى لاعماله فى سنة ١٩٥٣ . التى
كان فى اثباتها موظفا فى هيئة البريد .

قاعدة رقم (٦٤)

المبدأ :

الجهة المختصة بوضع التقرير السنوى عن الموظف المنقول هى الجهة المنقول اليها - عدم جواز قياس حالة النقل على حالة التذب أو الاعارة .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على انه «يجب الحصول على تقرير عن مستوى اداء كل عامل معار داخل الجمهورية أو منتدب من الجهة المعار أو المنتدب اليها اذ طالبت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة شهور وفقا لاحكام المادة ٢٩ . ومن ذلك يبين أن هذه المادة تعرضت لحالتى التذب والاعارة ومن ثم لا يجوز قياس حالة النقل على أى من هاتين الحاليتين . وعلى ذلك فإن الجهة التى يحصل قانونا بوضع التقرير السرى عن اعمال الموظف المنقول هى الجهة الاخرى التى يتبعها الموظف حتى ولو قضى فيها مدة تقل عن ثلاثة أشهر اذ أن رؤساءه فى الجهة المنقول اليها لا يعتمدون فى تكوين عقيدتهم عن كتابه على مجرد المعلومات الشخصية فقط بل يعتمدون ايضا على ما هو ثابت فى أوراق ملف خدمته وهو ما سبق أن قضت به هذه المحكمة بأن رفضت قياس حالة النقل على حالة التذب المنصوص عليها فى المادة ١٥ من الانلحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ثالثا : تقدير كفاية الموظف المنتخب او المعار :

قاعدة رقم (٦٥)

المبدأ :

استقلال الجهة المنتخب اليها بتقرير كفاية الموظف المنتخب اذا زادت مدة النذب عن ستة اشهر بالتطبيق للمادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة - تعقيب الجهة المنتخب منها على هذا التقدير - يجعل التقرير مشويا بعيب مخالفة القانون .

ملخص الحكم :

اذا ثبت ان المدعى خان منتدبا بالحراسة فان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقرير كفاية المدعى الذي هبط به من درجة ممتاز الى درجة جيد جاء مشويا بعيبين كلاهما فيه مخالفة للقانون . الاول انه ما دام المدعى كان منتدبا للعمل بالحراسة طوال المدّة من ١٩٥٦/١١/٥ الى ١٩٥٨/٩/١ اى اكثر من ستة اشهر فان الحراسة تكون هى الجهة التى يتعين ان نستقل بتقدير درجة كفاية المدعى فى تلك الفترة دون معقب على تقديرها من الجهة المندوب منها - وهى ديوان الموظفين - وذلك بالتطبيق لصريح نص المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة حيث نصت على انه « اذا كان الموظف مندوبا للقيام بعمل وظيفة اخرى لمدة لا تزيد على ستة اشهر فى الوزارة او المصلحة ذاتها وفى وراره او مصلحة اخرى . اعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها . مذكرة بملاحظات عنه فى مدة نديه . ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاصلية ليعتمد عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه » فاذا زادت مدة النذب على ستة اشهر . اعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها التقرير السنوى . والذى يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لرافاته بلف

خدمته ، وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى عن المدء المكلمة للسنة . ويراعى فى كل ذلك احكام النقرة الثانية من المادة ١٢ - واذا كان الواضح مما سبق بيانه فى معرض تحصيل الوقائع ان التقرير المشار اليه عرض من جديد على الرئيس المباشر فالمدبر المحلى ثم على لجنة شئون الموظفين بالديوان فان ذلك يكون على خلاف ما يقضى به التطبيق السليم - والعيب الثانى الذى شاب ذلك التقدير هو ان تقديرات ديوان الموظفين التى صدرت تعقيبا على تقدير الحراسة لكنايه المدعى والتى هبطت بدرجة كفايته من ممتاز الى جيد كان قوامها تخصيص درجات العمل والاناغ من ٦٠ درجة الى ٥٠ درجة بالرغم من ان عمل المدعى خلال الفترة التى صدر عنها هذا التقرير كان كله بالحراسة منبت الصلة بديوان الموظفين فلا علاقه او اشراف للديوان على عمله او انتاجه خلال تلك المدء جميعا ومن ثم فان التخفيض الذى صادف درجة كفاية المدعى يكون قد صدر عاريا عن محله او سنده وبالتالي يكون قد وقع مخالفا للقانون من هذه الناحية ايضا ، خصوصا وان مبدأ سنوية التقرير تحول دون الاعتماد فى تقرير هذا التخفيض الى التقارير السابقة المقدمة عن اعوام اخرى ، ومع هذا فان ديوان الموظفين ذاته لم ينكر على المدعى ان تقاريره السنوية السابقة على عام ١٩٥٧ كانت كلها بدرجة ممتاز . وتأسيسا على ذلك فان الهبوط بتقدير درجة كفايه المدعى من جانب الديوان يكون قد ورد على خلاف الواقع وعلى غير سند من القانون مما يوجب عدم انتعويل عليه او الاعتداد به .

(طعن ١٩٢٨ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٤/٤/١٦)

قاعدة رقم (٦٦)

المبدأ :

الجهة المختصة بوضع التقارير السنوية عن الموظف المعار هى الجهة الاصلية التى يتبعها .

لخصى الحكم :

ان النعى على تقرير سنة ١٩٥٤ تانه وضع بوساطة جهة غير مختصة بذلك قانونا غير قائم على اساس سليم من القانون لان الجهة التى كان يعمل (م - ٨ - ج ١٢)

بها الطاعن أصلا هي التي تولت وضع التقرير السنوي عن سنة ١٩٥٤ وقدرت درجة كفايته بأحدى وتسعين درجة بعد أن اشادت الجهة المعار إليها بكفايته ونهوضه بأعماله بصورة ممتازة دون أن تضع تقريراً عنه بالأرقام العددية وهو وضع سليم يتفق مع وضع الطاعن باعتبار كونه معاراً وليس منتدباً مما استوجب وضع التقرير عنه بواسطة جهته الأصلية على أن توزن كفاية الموظفين بميزان واحد تحقيقاً للمساواة فيما بينهم جميعاً حتى لا تتأثر بذلك ترقياتهم الأمر الذي لا يتم إلا إذا كان تقدير درجات الكفاية يتم بمقياس واحد منضبط ووفقاً لنموذج واحد يسرى عليهم جميعاً والا لافضى الأمر إلى وضع شاذ تتأثر به مصلحة الموظفين من ناحية والمصلحة العامة من ناحية أخرى أما الاستناد إلى نص المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية بقانون موظفي الدولة فإن أحكام هذه المادة لا تطبق بالأوضاع المنصوص عليها فيها إلا في حالة النذب دون حالة الإعارة وعلى ذلك يكون التقرير السنوي عن سنة ١٩٥٤ قد جاء سليماً مطابقاً للقانون .

(طعن ٦٤٣ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٥/٢٠)

قاعدة رقم (٦٧)

المبدأ :

تحديد الجهة المختصة بتقدير كفاية العامل في حالة الإعارة أو النذب -
الجهة المختصة أصلاً بتقدير الكفاية هي الجهة التي يتبعها العامل ولو كان معاراً أو منتدباً لجهة أخرى - اختلاف منلول تقرير مستوى الأداء الذي تصده الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل عن التقرير السنوي الذي تصده الجهة التي يتبعها - التقرير الأول لا يفنى عن التقرير الثاني .

الحكم :

أن الأصل في تقدير كفاية العامل أن يكون من اختصاص الجهة التي يتبعها باعتبارها صاحبة الولاية في تربيته ومنحه علاواته الدورية مستوى في ذلك أن يكون العامل قائماً بالعمل في الجهة التابع لها أصلاً أو معاراً أو منتدباً منها لجهة أخرى ذلك أن النذب أو الإعارة لا يقطع علاقة العامل

بجهة عمله الاصلية ولا يمنع عنها ولايتها عليه فى شئونه الوظيفية فى اطار التنظيم الذى يحكم العلاقة بينهما وهذا الوضع يهيئ للجهة الاصلية ان نوزن كفاية عمالها جميعا بميزان واحد تحقيقا للمساواة فيما بينهم حتى لا تتأثر بذلك ترقيةاتهم الامر الذى لا يتم الا اذا كان تقديرها لكفائتهم يتم بمقياس واحد منضبط يسرى عليهم جميعا ومن ثم فان العدول عن هذا الاصل او المساس به يتطلب نصا تشريعا من السلطة المختصة يفصح عنه صراحة وهو ما حدث فى ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حين قضت لانتخه التنفيذية فى مادتها الخامسة عشر على أنه « اذا زادت مدة النذب على ستة أشهر أعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب الموظف للقيام بعملها التقرير السنوى والذى يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاته بملف خدمته وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى عن المدة المكتملة للسنة وتاكيدا للاصل المتقدم ذكره قضت هذه المحكمة بأن أحكام المادة ١٥ سالفه الذكر لا تطبق بالاوزاع المنصوص عليها فيها الا فى حالة النذب دون حالة الاعارة .

ومن حيث ان الشارع قد استحدث بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه حكما جديدا فى شأن تقدير كفاية العامل المعار او المنتدب أورده فى المادة ٣٠ منه والتي يجرى نصها بالآتى : « يجب الحصول على تقرير عن مستوى اداء كل عامل معار داخل الجمهورية او منتدب من الجهة المعار او المنتدب اليها اذا طالبت مدة الاعارة او الانتخاب عن ثلاثة شهور وفقا لاحكام المادة ٢٩ » .

ومن حيث انه يستفاد من مقتضى عبارة هذا النص انه قد أوجب على الجهة المعار او المنتدب اليها العامل تقديم تقرير عن مستوى أدائه لجهة عمله الاصلية اذا طالبت مدة الاعارة او النذب عن ثلاثة شهور ولا مناحة فى ان التقرير عن مستوى اداء العامل الوارد فى هذا النص يختلف عن التقرير السنوى المعنى بحكم المادة ٢٩ من القانون ذاته ولا يغنى عنه ذلك أن وضع التقارير السنوية عن كفاية العامل تختص به وفقا للاصل العام المتقدم ذكره لجنة شئون العاملين بجهته الاصلية للاعتبارات السالف ايضاحها

ومن ثم غانه اذا كانت نية الشارع قد اتجهت الى الخروج عن هذا الاصل العام لنص صراحة على اختصاص الجهة المعار او المنتدب اليها العامل بوضع التقرير السنوى عن كفايته وانها كل الذى عناه الشارع - حسبها يتضح من مفهوم نص المادة ٣٠ المشار اليها هو تكليف الجهة المعار او المنتدب اليها العامل بتقديم تقرير عن مستوى ادائه خلال فترة الاعارة او النذب الى جهه الاصلية لاسترشدها فى وضع تقريرها السنوى عن كفايته يؤكد ذلك ان نص المادة ٣٠ سالف الذكر يوجب على الجهة المعار او المنتدب اليها العامل ان تقدم تقريراً عن مستوى ادائه اذا طالبت مدة الاعارة او الانتداب عن ثلاثة شهور بمعنى انه اوجب تقديم هذا التقرير ولو كانت فترة الاعارة او الانتداب تقل عن سنة اى ولو كانت مثلاً اربعة او خمسة او سنة شهور الامر الذى يقطع بان التقرير عن مستوى الاداء المعنى بحكم ذلك النص ليس هو التقرير السنوى بمعناه المستفاد صراحة من وصفه القائم به . هذا وقد جاءت المادة ٢٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهى المتابلة للمادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بفترة جديدة يجرى نصها بالآنى : " وبالنسبة للعامل المجند او المستدعى للاحتياط يستهدى فى تقرير كفايته برأى الجهة المختصة بالقوات المسلحة " وهذا النص يؤكد الاصل العام الذى يعقد الاختصاص فى تقرير كفاية العامل لجهته الاصلية ولو كان العامل معاراً او منتدباً ما لم يرد نص صريح بالخروج على هذا الاصل على ما نوهت المحكمة ذلك ان العامل المجند او المستدعى للاحتياط رغم قبليه بالعمل فى غير جهته الاصلية شأنه فى ذلك شأن العامل المنتدب او المعار فان جهته الاصلية هى التى تضع التقرير السنوى عن كفايته مسترشدة فى ذلك برأى الجهة الاخرى التى يعمل بها .

ومن حيث انه تأسيساً على ما تقدم تكون لجنة شئون العاملين بوزارة النويين باعتبارها الجهة الاصلية للمدعى هى المختصة بوضع التقرير السنوى عن كفايته عن عام ١٩٦٥ وذلك بعد الحصول على تقرير عن مستوى ادائه من الجهة المعار اليها وهى محافظة الاسكندرية طبقاً لحكم المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث أن الاجراء الذى اوجبه المادة ٣٠ المشار اليها وهو اجراء جوهرى - لم يستوف فى شان تقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٥ - حسبما هو ثابت من الاوراق eman التقرير السنوى المطعون فيه يكون قد صدر مشويا بمبب مخالفة القانون حريا بالالفاء .

(طعن ٦٩١ لسنة ١٥ ق - جلسته ١٢/٢٢/١٩٧٣)

قاعدة رقم (٦٨)

المبدأ ٢ :

الجهة المختصة باعتماد التقارير السنوية للعاملين بفروع الوزارات بالمحافظات - قانون نظام الادارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ ينظم ثلاث فئات من العاملين : فئة موظفى المجالس المحلية القديمة التى ألغيت وحلت محلها المجالس المحلية الجديدة - وفئة موظفى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى السلطات المحلية وكذلك ممثلى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى هذه السلطات - وفئة موظفى فروع الوزارات التى نقلت اختصاصاتها الى الادارة المحلية - افراد هذه الفئة الاخيرة يلحقون بالمحافظات على سبيل الاعارة الى أن تنقل درجاتهم الى ميزانية الادارة المحلية - اعتماد تقارير كفايتهم من لجان شئون العاملين بالمحافظات التى يعملون بها .

ملخص الفتوى :

قبل ١٩٦٥/١١/٢٠ كان المتبع بوزارة الاسكان ان لجنة شئون العاملين بالندىوان العام هى الجهة المختصة بالنظر فى اعتماد التقارير السنوية الخاصة بالسادة العاملين بديوان عام الوزارة والادارات العامة ومديريات الاسكان والمرافق والمعارين من انوزارة للعمل بمجالس المدن حتى الدرجة الثالثة وجميع هؤلاء العاملين مدرجة وظائفهم بميزانية هذه الوزارة وتضمهم جميعا اقدمية واحدة وتتم ترقياتهم بمعرفة لجنة شئون العاملين بالوزارة ، واعتبارا من ١٩٦٥/١١/٣٠ صدر القرار الوزارى رقم ١٥٠٠ لسنة ١٩٦٠ بتشكيل لجان شئون العاملين بمديريات الاسكان والمرافق بالمحافظات وتضمن هذا القرار اختصاص اللجان المذكورة بالنظر فى الموضوعات الآتية :

- ١ - النظر فى تعيين العاملين لدرجة السابعة ...
- ٢ - النظر فى التقارير السنوية واتخاذ ما يلزم بشأنها طبقا لاحكام قانون العاملين وذلك فيما عدا ما يتعلق بمديرى الاسكان ووكلائهم ...

وبتاريخ ١٢/٢/١٩٦٨ صدر القرار الوزارى رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٨ بتعديل القرار الوزارى رقم ١٥٠٠ لسنة ١٩٦٥ بتشكيل لجان شئون العاملين بمديريات الاسكان والمرافق بالمحافظات لجعل اختصاصها فى النظر فى التقارير السنوية للعاملين حنى الدرجة الرابعة واتخاذ ما يلزم بشأنها طبقا لاحكام قانون العاملين - اما تقارير العاملين من الدرجة الثالثة بالمديريات فترسل الى الوزارة بمجرد اعدادها لاعتمادها من لجنة شئون العاملين بالوزارة - وكان الهدف من اصدار هذا القرار الاخر ان ترقى العاملين الى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها - وهى وظائف قيادية لا ينوبها الا الاكفاء الذين حسنت الشهادة فى حقهم - يجب ان تكون خاضعة لمعيار واحد وتحت رقابة كافية من جانب لجنة شئون العاملين بالوزارة سيما وان الترقية الى هذه الوظائف تتم بالاختيار للكفاية وهو الامر الذى اوضحته المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فقد نصت على انه « ... » اما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبه الكفاية .

ومنذ صدور القرار رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٨ أصبحت جميع التقارير السنوية الخاصة بالسادة العاملين من الدرجة الثالثة بمديريات الاسكان والمرافق بالمحافظات تعتمد من لجنة شئون العاملين بالوزارة . وبناء على ذلك وضع السيد مدير مديرية الاسكان والمرافق بالمنايا تقريرا سنويا للسيد المهندس / ... من الدرجة الثالثة - عمارة تخصصية (١) - عن عام ١٩٦٨ بتقدير « ممتاز » « ٩٧ درجة » الا أن لجنة شئون العاملين بالوزارة قد خفضت التقدير الى « جيد » مستفدة فى ذلك الى معلومات اعضاء اللجنة والى سابقة طلب السيد وزير الدولة السابق ابعاده من محافظة الشرقية للشكوى من تصرفاته + كذلك وضع للسيد المهندس / ... من الدرجة الثالثة - ميكانيكى تخصصية (١) - بمديرية الاسكان مبنى

سوف تقريراً عن عام ١٩٦٨ بمعرفة وكيل مديرية الاسكان ببنى سويف بصفته الرئيس المباشر والمدير المحلى وصدق عليه المدير العام للمديرية بصفته رئيساً للمصلحة بتقدير « ٧٨ جيد » ثم اتبعت المديرية المذكورة التقرير الاول بتقرير آخر بتقدير « ٩٨ ممتاز » الا ان لجنة شئون العاملين بالوزارة اعتمدت درجة كفاية السيد المهندس المذكور بتقدير « جيد » طبقاً للتقدير الاول للسيد مدير عام الاسكان ولمعلومات اللجنة .. كما وضع للسيد المهندس / من الدرجة الثالثة — ميكانيكى تخصصية (١) — تقريراً عن عام ١٩٦٨ بمعرفة السيد / مدير مديرية الاسكان والمرافق بقناً بصفته رئيساً مباشراً ومديراً محلياً ورئيساً للمصلحة بتقدير « ممتاز » — ٩٤ درجة — الا ان لجنة شئون العاملين بالوزارة خفضت هذا التقدير الى « جيد » وذلك لمعلومات اللجنة وسابقة مجازاته باللوم « أيضاً وضع للسيد المهندس من الدرجة الثالثة — مدنى تخصصية (١) — والمرحوم من الدرجة الثالثة — عمارة تخصصية (١) — تقريران عام ١٩٦٨ وكان الاول قد الحق بعد العنوان بإدارة الاتصالات لشئون المحافظات أما الثانى فقد كان ملحقاً بمديرية الاسكان والمرافق بالوادي الجديد — وقد اعتمدت اللجنة هذين التقريرين بتقدير « جيد » بالنسبة الى الاول وبتقدير « متوسط » بالنسبة الى الثانى حسياً ورد من الجهات التى كانا يعملان بها فى المدة الموضوع عنها التقرير السنوى .

وكان سند لجنة شئون العاملين بالوزارة فيما أجرته من اعتماد وتخفيض درجات كفاية العاملين المذكورين نص المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وتنص على أن « لجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم ولها أن تعتمدها أو تعطلها بناء على قرار مسبب » .

وبتاريخ ١٩٦٩/٥/٢٤ وافق السيد الدكتور الوزير الاسبق على نرقية السادة المهندسين الذين حصلوا على درجة كفاية بتقدير ممتاز الى الدرجة الثانية أما الذين كانت درجة كفايتهم بتقدير أقل من ممتاز — ومن بينهم السادة المهندسين المذكورين — فلم يرقوا الى تلك الدرجة طبقاً للمادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالفه الذكر الامر الذى

دعا هؤلاء الى التظلم الى السيد مفوض الدولة للوزارة من تخفيضهم في الترقية الى الدرجة الثانية . وقد انتهى رأى السيد مفوض الدولة للوزارة الى قبول نظمات السادة المهتمسين المفكرين وسحب قرار الترقية واستيفاء التقارير السنوية عن المتظلمين قبل النظر في الترقية — بواسطة الجهات التي كانوا يعملون بها في المدة الموضوع عنهم التقرير السنوي عنها . وعند اعادة بحث هذا الموضوع عن طريق ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات اُفادت بفتاها رقم ٦٢ المؤرخة في ١٩٧١/١/٤ بذات الرأي الذي انتهى اليه السيد مفوض الدولة .

ومن حيث انه باستقراء قانون الادارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ الذي تم في ظله مخطى المتظلمين في الترقية الى الدرجة الثانية — يتبين انه ينظم ثلاث فئات من العاملين . « الفئة الاولى » هم موظفو المجالس المحلية القديمة التي الغيت وحلت محلها مجالس المحلية الجديدة وهؤلاء تنظم شئونهم الوظيفية أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس من قانون نظام الادارة المحلية وتكون للمحافظين بالنسبة لهم الاختصاصات المنوطة في قوانين موظفي الدولة لوزراء ووكلاء الوزارات طبقا للمادة ٨٧ من القانون المشار اليه وتنص على أن « تكون للمحافظ الاختصاصات المنوطة في قوانين موظفي الدولة للوزراء ووكلاء الوزارات وأنه أن يفوض فيها بالنسبة الى موظفي مجالس المدن والمجالس القروية بدائرة المحافظة رؤساء هذه المجالس غيبا لا يجاوز سلطة رئيس المصلحة » . « والفئة الثانية » هم موظفو غرور الوزارات التي لم تنقل اختصاصاتها الى السلطات المحلية وكذلك ممثلى غرور الوزارات التي نقلت اختصاصاتها الى هذه السلطات وهؤلاء يخصن المحافظ بالنسبة لهم بما هو منصوص عليه في المادة السادسة من القانون سالف الذكر والفئة الثالثة « هم موظفو غرور الوزارات التي نقلت اختصاصاتها الى الادارة المحلية ومنها وزارة الاسكان والمرافق وهؤلاء يلحقون بالمحافظات على سبيل الاعارة الى أن تنقل درجاتهم الى ميزانيات الادارة المحلية طبقا لما نص عليه المادة الرابعة من قانون نظام الادارة المحلية وبمقتضاها « يلحق موظفو غرور الوزارات التي تنقل اختصاصاتها الى السلطات المحلية بالمجالس على سبيل الاعارة » كما

يحتفظ ، ويؤلفو مجالس المديرية والمجالس البلدية الحاليون بوضعهم التام فيما يتعلق بترقياتهم ونقلهم . وذلك كله الى ان يتم نقلهم جميعا الى السلطات المحلية بصفة نهائية » .

ومن حيث ان تقدير درجة كفاية العامل المعيار اصبحت في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من اختصاص الجهة المعيار اليها العامل تطبيقا لنص المادة ٣٠ ويجرى على انه « يجب الحصول على تقرير عن مستوى أداء كل عامل معيار داخل الجمهورية أو منتدب عن الجهة المعيار أو المنتدب اليها اذا طالت مدة الاعارة أو الانتداب عن ثلاثة أشهر وفنا لأحكام المادة ٢٩ » .

ومن حيث ان تقارير كفاية السادة المتظلمين لم نراع فيها احكام المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه اذ وضعت بواسطة الرؤساء المباشرين في الجهات التي يعملون بها وكان يجب ان نعقد هذه التقارير من لجان تشون العاملين بالمحافظات التي يعملون بها وهو الامر الذي يتحقق اذ قامت لجنة شئون العاملين بالوزارة بتقدير درجة كفاية المتظلمين وبهذه المثابة يكون عملها غير مستند الى اساس من القانون ويتمين التقرير ببطلانه وبطلان الترقيات التي تمت على اساس من هذه التقارير الباطلة مما يقتضي معه سحب قرار الترقية المتضمن تخلى هؤلاء العاملين في الترقية الى الدرجة الثانية واستيفاء التقارير السنوية عن المتظلمين بواسطة الجهات التي كانوا يعملون بها في المدة الموضوع عنهم التقرير السنوي عنها . واذا انتهى رأى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة الى هذه النتيجة يكون قد جاء متفقاً وحكم القانون .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى سيد خنوى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والمحاسبات وذلك بسحب قرار الترقية المتضمن تخلى السادة المذكورين في الترقية الى الدرجة الثانية واستبقاء التقارير السنوية عن المذكورين بواسطة الجهة التي كانوا يعملون بها في المدة الموضوع التقرير السنوي عنها .

رابعاً : تضير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب :

قاعدة رقم (٦٩)

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف الذى يقوم بالتدريب فى جهة غير المصلحة التابع لها - رجوع مصلحته الى هذه الجهة لآخذ رأيها فى هذا الشأن - من قبيل الاستئناس لا الالتزام - آخذ رأى هذه الجهة لا يعنى التزام المصلحة بوضع النهاية الكبرى للموظف فى كل خانات التقرير .

ملخص الحكم :

لا حجة للقول بأن التقرير الذى لم يؤخذ فيه رأى الجهة التى كان يدرب بها المدعى حلال بعثته بالولايات المتحدة ما دام أن آخذ الرأى انهما هو على سبيل الاستئناس وقد انتهى التقرير الى تقدير كفايته بتسعين درجة وهى من درجات الامتياز ولا التزام على المصلحة عند استئناسها برأى الجهة التى كان يدرب بها أن تقدر له النهاية الكبرى فى كل خانة من الخانات والا انقلب الوضع من الاستشارة الى الالتزام وهو أمر لا يسوغ التمسك به لتقدير البطلان لهذا السبب وحده .

(طعن ٦٤٢ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

خامساً : تقدير الموظف الموقد فى اجازة دراسية :

قاعدة رقم (٧٠)

المبدأ :

وجوب الاعتداد بآخر تقرير سرى وضع عن كفاية العامل قبل ايفاده فى اجازة دراسية واعمال اثاره فى كافة مجالات العمل الوظيفى — لا يجوز الاخذ بتقارير مكتب البعثات فى البلد الموقد اليها العامل بديلا عن تقرير الكفاية الذى يوضع عن العامل بمعرفة الجهة التى يعمل بها — أساس ذلك ان لكل من التقارير السرية وتقارير البعثات مجاله الذى يعتد به ولا يجوز اقسام اى من النوعين فى غير ما شرع له .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم البعثات والاجازات الدراسية والمنح هو قانون بتنظيم احكاما خاصة - مغايرة لتلك التى ينتظمها قانون العاملين المتعيينين بالدولة فهو ينظم شئون المبعوثين والموفدين فى اجازات دراسية أو فى منح ويخضعهم لاحكام تتصل بشئون الدراسة الموفدين من اجلها ولا شأن لها بشئونهم الوظيفية ، فاذا كان عضو الاجازة الدراسية يخضع لاشراف مكتب البعثات فى البلد الموقد فيها ، ويقدم عن مسير دراسته وتقدمها وسلوك العضو تقرير من المكتب المذكور . فانه لا يمكن الاخذ بهذا التقرير كبديل عن تقرير الكفاية الذى يوضع عن العامل بمعرفة الجهة التى يعمل بها لما بينهما من اختلاف فى العناصر التى يتوهم عليها كل منهما ، وتباين الآثار المترتبة عليهما . فضلا عن ذلك فان التقرير السرى عن العامل هو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مالا فى الترقية او فى منح العلاوة او فى خفض الدرجة او المرتب او فى النقل الى كادر ادنى او فى الفصل من الوظيفة : ولا ريب أن قرارا هذه طبيعته وتلك

خطورته التي من أجلها رسم الشارع مراحل إصداره وحدد إجراءاته وأوصاعه . وإحاطه بسياس من الضمانات حماية للعامل من الاعسواء والأغراض . لا يسوغ أن يفنى عنه بديل . مهما تفوق العامل وشهد له بالامتياز في تقارير البعثات أثناء الإجازة الدراسية . إذ لا ينهض ذلك على الامتياز في أداء واجبات الوظيفة الذي يقوم على عديد من العناصر التي حددتها نماذج انتقارير السرية عن العاملين على نحو ينفق ومتطلبات المجموعات الوظيفية المختلفة . وطالما أن العامل الموفد في إجازة دراسية لا يؤدي عملا ما طوال مدة إجازته . وما دام أن المسلم به أن التقارير السرية إنما بوضع عن العاملين لتقدير كفايتهم خلال مدة معينة بحيث تستهدف أساسا تقييم أعمالهم خلال هذه الفترة ، وأن لكل من التقارير السرية وتقارير البعثات مجاله الذي يعتد به بحيث لا يجوز اقتحام أي من النوعين في غير ما شرع له . فمن تمفاته يمنع على جهة الإدارة وضع تقرير عن العامل خلال مدة الإجازة الدراسية . إذ ليس ثمة أعمال يكون قد أداها حتى تكون محلا للتقييم .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وإزاء ما اطرده عليه إفناء الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع من وجوب الاعتداد بالتقارير السرية السابقة على الوتف أو المرض الطويل وفي غير ذلك من الحالات التي لا يؤدي عنها العامل عملا . فلا مناص من القول بوجوب الاعتداد بآخر تقرير سري وضع عن كفاية الدكتور في العمل قبل إفاده في إجازة دراسية وأعمال إثارة في كانه مجالات العمل الوظيفي دون تلك التقارير التي وضعها مكتب البعثات في فترة إفاده الى فرنسا .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى وجوب الاعتداد بآخر تقرير سري وضع عن كفاية الدكتور قبل إفاده في إجازة دراسية الى فرنسا .

سادساً : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل :

قاعدة رقم (٧١)

المبدأ :

تقرير سنوى - عدم تقديمه فى حالة الوقف عن العمل وفى الحالات المماثلة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية السرية جميع الموظفين لغاية الدرجة الثالثة وتعد هذه التقارير فى شهر فبراير من كل عام أو فى أى شهر آخر يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية الموظف بمرتبة ممتاز أو جيد أو مرضى أو ضعيف .

وتكتب هذه التقارير على النماذج ومحبس الأوصاف التى يقررها وزير المالية والاقتصاد بقرار يصدر منه بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » واستناداً إلى هذا النص صدر قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى ٣ من ديسمبر من هذا العام بنموذج التقارير السرية ويقوم التقرير طبقاً لهذا النموذج على عناصر مختلفة تكشف عن حالة الموظف فى كافة النواحي المتصلة بأعمال وظيفته بحيث تحدد مدى صلاحيته وأهليته وكفايته فى النهوض بهذه الأعمال وتدرت لهذه العناصر درجات مخلفة مجموعها مائة درجة منها ٦٠ درجة للعمل والانتاج وقسمت هذه الدرجات نصفين نصف للالام بالعمل ومدى الاستفادة من التدريب والنصف الآخر للسرعة والانتاج ثم عشر درجات للمواظبة وقسمت نصفين نصف لمدى استعمال الموظف لحقوقه فى الإجازات والنصف الآخر لمدى احترامه لمواعيد العمل الرسمية ثم عشرون درجة للصفات الشخصية ومنها المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى ثم عشر درجات للقدرات ومنها الاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتميز ، وتحدد درجة الكفاية على أساس ما يحصل عليه الموظف من هذه الدرجات فإذا حصل على أقل من ٥٠ درجة فهو

ضعيف واذا حصل على درجات بين ٥٠ ٧٥ فهو مرضى و من ٧٦ الى ٩٠ فهو جيد وان حصل على اكثر من ٩٠ درجة فهو ممتاز وقد ورد بالبند الخامس من الملاحظات والتوجيهات الواردة بالنموذج انه في حالة تقدير كفاية الموظف بمرتبة ضعيف او ممتاز فانه يتمين أن يؤيد هذا التقرير باسناد نعززه مستند من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير وذلك نظرا لما لهاتين المرتبتين من اثر في مستقبل الموظف هبوطا وصعودا .

وتقدير حالة الموظف في مختلف العناصر التي يقوم عليها التقرير السرى على النحو المشار اليه في القواعد المتقدمة انما يقوم على أساس عمله وسلوكه طيلة الفترة التي تقدم التقرير عنها ويستند هذا التقرير مما 'سفرت عنه حالة الموظف في قيامه باعباء وظيفته فاذا لم يؤد عملا خلال تلك الفترة كما لو كان موفوفا أو مريضا في اجازة مرضية استطال مداها امتنع بذلك، تقدير عمله ومواظبته في هذا العمل وسلوكه الشخصى وغير ذلك من العناصر التي يقوم عليها التقرير السنوى عن حالته وانهار الاساس الذى يقوم عليه هذا التقرير ويستحيل عندئذ اعداده . ولا يغنى في هذا الصدد اعداد تقرير على هدى تقاريره السابقة ذلك لانها انما تتضمن تقدير حالة الموظف في فترة اخرى وقد يختلف حال الموظف من فترة لآخرى وتلك هي الحكمة التي نوجب المشرع من اجلها تقديم تقرير عن حالة الموظف في كل عام .

ويخلص مما تقدم أن اعداد التقرير السنوى عن حالة الموظف يمتنع ويستحيل متى كان موقوفا عن عمله خلال الفترة التي يقدم عنها التقرير ويسرى هذا الحكم في الحالات المماثلة حيث لا يؤدي الموظف عملا يكون اساسا لاعداد التقرير عنه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى انه في حالة وقف الموظف عن عمله لا تقدم عنه تقارير عن فترة الوقف ويسرى هذا الحكم على غير الوقف من الحالات التي لا يؤدي عنها الموظف عملا يكون اساسا لوضع التقرير عنه ويكتفى في هذه الحالة باثبات السبب الذى حال دون وضع التقرير وهو وقف الموظف أو غيره من الحالات المماثلة :-

سابقا : بتوفير كفاية الموظف المسندعى بالقوات المسلحة :

قاعدة رقم (٧٢)

المبدأ :

المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط تقضى بأنه استكمالاً لملفات الخدمة المدنية لضباط الاحتياط الذين يستدعون للخدمة بالقوات المسلحة يحرر قادتهم عنهم التقارير المدنية اللازمة طبقاً للنظم المقررة في هذا الشأن وترسل التقارير الى جهات عملهم المدنية - مقتضى ذلك النص ان الجهة التى يستدعى اليها ضابط الاحتياط تكون هى المختصة بوضع التقارير المتعلقة بخدمته المدنية خلال فترة الاستدعاء بجانب اختصاصها بوضع التقارير العسكرية - التقارير المدنية المشار اليها فى هذه المادة هى التقارير السرية التى يمتد بها عند اجراء الجهة المدنية حركة الترقيات للعاملين بها .

الخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط تنص على أنه استكمالاً لملفات الخدمة المدنية لضباط الاحتياط الذين يستدعون للخدمة بالقوات المسلحة يحرر قادتهم عنهم التقارير المدنية اللازمة طبقاً للنظم المقررة فى هذا الشأن وترسل التقارير الى دوائرهم المدنية عن طريق ادارة كانت اسرار حربية ، وهذا النص صريح فى أن الجهة التى يستدعى اليها ضابط الاحتياط هى صاحبة السلطة فى وضع التقارير المتعلقة بخدمته المدنية بالإضافة الى التقارير المتعلقة بخدمته العسكرية التى اشارت اليها المواد ٢٠ ، ٢٤ ولا حجة فيها ذكره حكم محكمة القضاء الإدارى من أن المشرع اذ وصف التقارير التى تقدم عن ضابط الاحتياط بأنها تقارير مدنية ولم يذكر انها التقارير السرية التى درج على استعمالها فى قوانين التوظيف قد دل على أن الاختصاص بوضع

التقرير السرى هو للجهة المدنية التابع لها المستدعى — لا حجة فى ذلك نزن وصف التقرير بأنه مدنى جاء لتكميل ما يعد عن المستدعى من تقارير عسكرية ولان التقارير المدنية اللازمة طبقا للنظم المقررة لن تكون سوى التقارير السرية التى تفرضها هذه النظم ومنز هذه التقارير يعدها القادة عن المستدعين سواء كانوا بالاستدعاء وقت موعد اعداد هذه التقارير أو كان أحد منهم قد قضى اغلب السنة بالاستدعاء وهذا الحكم يستفاد من نص المادة ١٥ من اللانحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى نصت على انه « اذا كان الموظف مندوبا للعمل بقيام وظيفة اخرى لمدة تزيد عن ستة أشهر فى الوزارة أو المصلحة ذاتها أو فى وزارة أو فى مصلحة اخرى اعد رئيسه المباشر فى الوظيفة المندوب للعمل بها مذكرة بملاحظاته عنه فى مدة نديه . ويرسلها للرئيس المباشر للموظف فى وظيفته الاصلية ليعتمد عليها فى اعداد تقريره السنوى عنه فاذا زادت مدة النسيب على سنة اشهر اعد الرئيس المباشر فى الوظيفة المندوب للقيام بعملها التقرير السنوى والذي يرسل الى الجهة المندوب منها الموظف لارفاقه بلف خدمته . وذلك بالاسترشاد بمذكرة يعدها الرئيس الاصلى ، وهو ما تنفيذه ايضا المادة ٣٠ منه التى نصت على وجوب الحصول على تقرير عن مستوى اداء كل عامل معار داخل انبلاذ أو منتدب من الجهة المعار اليها اذا طاللت مدة الاعارة أو الاندباب عن ثلاثة اشهر وفقا لحكم المادة ٢٩ وهى المادة التى نصت على وضع التقارير فى سنة ميلادية وعلى أساس تقدير كفاية المدعى بالمراتب الواردة به وكتابنها على التقارير وطبقا للاوضاع المشار اليها فيها » وهو ما ينعين اعمال يقتضاه فى شأن المستدعى للخدمة فى القوات المسلحة من ضباط الاحتياط أيضا . لان الموجب لهذا الحكم بتحقيق فى شأنهم وهو مقرر بمجموع احكام القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد ضباط الاحتياط . فيما نعلق بأوضاعهم خلال مدة الخدمة فيها بالنظر الى علاقتهم بوظيفتهم المدنية . واد تعتبر مدة العمل فى القوات المسلحة بمقتضى الاستدعاء مدة خدمة فعلية فى جهات عملهم الاصلية ويتقاضون منها كافة مرتباتهم ويستحقون علاواتهم وكذا الترتيبات

التي تجرى فيها بل انه تكون لهم الامتضية فيما كان منها بالاختيار . عند التساوى مع غيرهم من موظفيها (المادة ٣١ و ٦٧ و ٦٨) .

ومن حيث ان الثابت من اوراق الطعن ان المدعى كان يستدعى للعمل بالقوات المسلحة ضمن الضباط الاحتياط من ١٨/١/١٩٥٦ الى ١٨/٩/١٩٦٤ حيث عاد الى عمله لوزارة الخزانة مفتشا بالمراقبة المالية بقنا ومن ثم فانه عند تقدير درجة كفايته عن عمله خلال هذه السنة يجب ان يعقد بما قرره جهة عمله بالقوات المسلحة من اعتباره بدرجة ممتاز في التقرير الذي وضعته عن كفايته في هذه السنة .

ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم يكون تخطى الطاعن في الترقية بالقرار المطعون فيه غير قائم على سبب يبرره ، لانه قد تحقق في شأنه المناط الذي جرت الترقية على اساسه وهو الحصول في عام ١٩٦٤ في تقدير كفايته عنه على درجة ممتاز مع انتفاء سائر ما يصح ان يتخذ سببا لتخطيه . على ما يبين من ملف خدمته . ومن ثم يكون القرار المذكور قد خالف القانون . فيتعين لذلك الفاؤه بالنسبة اليه وهو ما كان يجب على محكمة القضاء الاداري ان تقضى به . واذ لم تفعل وقضت برفض دعواه على غير اساس فيكون حكمها غير صحيح ، مما ينعين معه القضاء بالفائه وبالفاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة الثانية الادارية مع الزام الجهة المدعى عليها المصروفات .

(طعن ١٧ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/٣٠)

الفصل الرابع

النظر في أمر من يحصل على تقريرين أو

أكثر بمرتبة ضعيف

أولا : الإحالة الى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب :

قاعدة رقم (٧٢)

المبدأ :

تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجة ضعيف - عرض أمره على الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب لئلا يثبت في أمره على النحو المقرر في المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ - الحكمة من اسناد ذلك الى الهيئة المذكورة دون لجنة شئون الموظفين .

ملخص الحكم :

ان نص المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة (معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢) صريح في اسناد الاختصاص الى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب فيما يتعلق بفحص حالة الموظف المقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف والبت في أمره ، سواء بالاكفاء بتوجيه تنبيه اليه بتحسين حالته أن آمنت فيه المتدرة على ذلك : أو بتقرير نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها . مع حرمانه من اول علاوة دورية نتيجة لتقديم هذين التقريرين عنه ، أو بفصله من الخدمة اذا ما قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف . واذا كان الشارع لم يقرر هذا الاختصاص لمجلس التأديب ذاته . بل للهيئة التي يشكل منها هذا المجلس ، فانه لم يسند الى لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة

التابع لها الموظف . وفى هذا المعنى الخروج بحالة الموظف المقدم عنه تقريران متتاليان أو ثلاثة تقارير بدرجة ضعيف عن مجرد كونها مسألة عادية مما يتعلق بشئون الموظفين الداخلة فى اختصاص تلك اللجنة ، اذ ان الموظف الذى ينطبق عليه حكم المادة ٢٢ اما ان يكون ضعفه المسجل عليه فى التقارير راجعا الى اهماله وتقصيره فى اداء واجبات وظيفته . فيكون عرض امره على الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب - والحالة هذه - امرا طبيعيا ، واما ان يكون ضعفه راجعا الى عجز فى استعداداته ومواهبه ونكوئته بالنسبة الى وظيفة معينة وقد يكون صالحا لوظيفة أخرى . او بالنسبة الى الوظائف كافة . وهذه الحالة - وان لم تكن فى الاصل من طبيعة التأديب اذا لم يكن الموظف قد ارتكب ذنب التقصير فى عمله ولكن استعداده ونكوئنه هو الذى لا يرضى به الى المستوى المطلوب للوظيفة المنوط به القيام بواجباتها - الا أنه نظرا الى خطورة الأثر الذى حدده القانون الذى يستهدف له الموظف فى هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف المقصر فى واجبه المسجل عليه تقصيره ضعفا فى التقارير ، فقد اراد الشارع ان يكفل ضمانه بمائلة لكل من هذا وذاك ، ما دام معرضين لنفس النتيجة .
(طعن ١٧١ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

قاعدة رقم (٧٤)

المبدأ :

حصول الموظف على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف - احواله الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته وتقرير ما تراه وفقا لنص المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - انفراد الحالات الواردة بهذا النص بطابع خاص ليست له طبيعة التأديب ، وان كفلت له ضماناته وتساوت معه فى بعض الآثار - عدم جواز الطعن فى القرارات الصادرة من الهيئة المشكل منها مجلس التأديب أمام مجلس التأديب الاستثنائى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الواردة فى الفصل الثالث من الباب الاول من هذا القانون وعنوانه

« التقارير عن الموظفين وترقيتهم وعلاوانهم وروايتهم » كانت قبل تعديلها القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ النص على ان الموظف الذى يقدم عنه تقريران شئون الموظفين بالوزارة او المصلحة لدرجة الكفاية حتى يستحقها كل موظف والتأشير بذلك فى ملف خدمه . وفى سجل الموظفين . ثم استحدث القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ النص على ان الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يحال الى الهبة الى يشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته . فاذا تبين لها انه غادر على تحسين حالته وجهت اليه تنبيها بذلك والا قررت نقله الى وظيفة اخرى يستطيع الاضطلاع باعبائها . فاذا قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف يفصل من الخدمة ويترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن موظف بدرجة ضعيف عدم احتيقنه لاول علاوة دورية واصبحت تقضى بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ بن الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم للهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته فاذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفته اخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرب او مع خفض درجته او مرتبه . او نقله الى كادر اثنى فاذا تبين لها انه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش او المكافاة . وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته . ويؤخذ من التطور التشريعى لنص المادة ٣٢ آنفة الذكر ان حكمها كان فى البداية مقصورا على تقدير درجة كفاية الموظف وبيان ادائه ثم ارتبط بفكرة الكفاية هذه عند اول تعديل علاج حالة ضعفها المتكرر المسجل على الموظف بتقريرين سنويين متتاليين . وانحصر هذا العلاج فى تنبيهه توجهه الى الموظف الهيئة الى يشكل منها مجلس التأديب والتي يناط بها فحص حالته اذا ما تبين لها انه قادر على تحسينها . ونقله الى وظيفة اخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها . او مى يفصل من الخدمة اذا ما قدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف واصبح ميؤوسا من صلاحيته لاي عمل . وقد ذكر المشرع ان الموظف فى هذه الحالة يحال الى الهيئة التى يشكل منها مجلس التأديب وذلك كضمانة لقدرتها من حيث التخصص على فحص حالته وتوجيهه وتقرير صلاحيته ولم يشأ ان تكون الاحالة الى مجلس التأديب ذاته كهيئة لها ولاية التأديب والعقاب لينفى عن هذا الوضع طابع التأديب انبعت.

وأية ذلك انه خول الهيئة المذكورة فى حالة وجود تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف اما الاكتفاء بمجرد استحداث الموظف على تحسين حالته واستنهاض همته اذا أنست فيه المتدرة على ذلك . واما تقرير نقله الى وظيفته اخرى يستطيع النهوض بمسئولياتها دون تخفيض فى درجته أو مرتبه أو على الكادر الذى ينتمى اليه : مع حرمانه بقوه القانون من اول علاوة دورية ، وليس هذا أو ذاك من اجزاءات التأديبية فى شىء . ثم تدرج المشرع بعد ذلك فى التعديل الثانى امعانا فى رعاية صالح الوظيفة العامة فحول الهيئة المشكل منها مجلس التأديب نقل الموظف المقدم عنه تقريران بدرجه ضعيف اتى الوظيفة التى يكون قادرا على الاضطلاع بأعبائها بذات الدرجة والمرتب أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر ادى . وكذلك فصله من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة اذا تبين لها انه غير قادر على العمل . وعلى الرغم مما انطوى عليه هذا التعديل من تشديد عن سابقه فان الشارع لم يخرج فيه عن نطاق الفكرة التى بداها فى التعديل السابق . وهى المغايرة بين وضع الموظف الضعيف وبين أوصاع التأديب وطبيعته ، تلك المغايرة التى حدثت بالشارع الى ايراد المادة ٣٢ فى الفصل الثالث من الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تحت عنوان « التقارير عن الموظفين وترقيتهم وعلاواتهم ورواتبهم » ، فى حين أن المواد الخاصة بالتأديب وهى المواد من ٨٤ الى ١٠٦ وردت فى الفصل السابع من هذا القانون تحت عنوان « تأديب الموظفين المعينين على وظائف دائمة » . وتناولت اجراءات التأديب والعقوبات التأديبية وطرق التظلم منها . ذلك ان ضعف الموظف المسجل عليه فى التقارير المتتالية قد لا تكون انعكاسا لاهماله وتقصيره فى اداء واجبات وظيفته ، الامر الذى تتكفل النصوص الخاصة بالتأديب بترتيب الجزاء عليه ، وانما قد يكون راجعا الى عجز فى استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة معينة . وقد يكون صالحا لوظيفة ادى بالنسبة الى الوظائف كافة . وهذه الحالة ليست من طبيعة التأديب ما دام الموظف لم يرتكب ذنب التقصير فى عمله أو الاهمال فى واجبات وظيفته ، ولكن استعداده وتكوينه وطاقته فى الانتاج وفهمه للمسائل وتصريفه للامور هو الذى لا يرقى به الى المستوى المطلوب من الكفاية والاهلية للوظيفة المنوطة به القيام بأعبائها الا أنه نظرا الى

خطورة الأثر الذي حدده القانون والذي يستهدف له الموظف في هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف المقصر في واجبه فقد أراد الشارع أن يكفل له ضمانه بعرض أمره على هيئة قضائية هي الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لمنحه فرصة لفحص حالته أمامها بوصفها هيئة محص لتقدير صلاحية الموظف - لا هيئة عقاب وتاديب . وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٥٧٦ لسنة ١٩٥٣ « كذلك استبدلت بالمادة ٣٢ مادة جديدة تنص بإحالة كل موظف يحصل على تقدير ضعيف في سنتين متتاليتين إلى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب باعتبارها هيئة صلاحية . وهذا ضمان جديد للموظف قصد به إعطاؤه الفرصة لمناقشة درجة كفايته أمام هيئة قضائية وذلك لمجابهة السرية التي فرضت على التقارير » . وتقدير الصلاحية الذي ينتهي إلى مجرد نقل الموظف من عهد إلى آخر دون خفض أو تزيين في الدرجة أو المراتب أو الكادر هو إجراء مستقل عن التأديب في طبيعته وفي أثره . وهو أيضا كذلك إذا ما انتهى إلى فصله من وظيفته إذا كان غير قادر على العمل لكون هذا حقا أصيلا للإدارة تملكه بغير الطريق التأديبي في حاله عدم صلاحية الموظف للنهوض بأعباء الوظيفة العامة وتبعاتها تحقيقا لحسن سير العمل في المرافق العامة . وإذا كانت الحالات التي تدخل في حكم المادة ٣٢ من قانون نظام موظفي الدولة تنفرد بهذا الطابع الخاص الذي ليست له طبيعة التأديب وإن كملت لها ضماناته واستوت معه في بعض الآثار وكان الشارع لم ينص على أن التقرر الصادر بالتطبيق لهذه المادة يكون قابلا للطعن فيه ، وكان الحق في الطعن لا ينشأ إلا بنص يقرره ، والخصومة في الطعن استثناء لا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه فإن الأحكام الخاصة بالطعن في القرارات الصادرة من المجالس أو المحاكم التأديبية الابتدائية لا تسرى بالنسبة إلى تلك الصادرة بالتطبيق للمادة ٣٢ آنفة الذكر . ومن ثم فإن استئناف مورث الطاعنين للقرار الصادر في ٢٨ من يناير سنة ١٩٥٨ من الهيئة المشكل عنها مجلس التأديب بمحكمة أسبوط الابتدائية والقاضي بعزله من وظيفته مع حفظ حقه فيها عساه يكون مستحقا له من معاش ومكافأة . أمام مجلس التأديب الاستئنافي لموظفي وزارة العدل يكون غير جائز القبول .

ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التى حلت محل الهيئة المشكل منها مجلس التأديب التعقيب على تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف ما دام لم يبلغ أو يسحب من جهة الاختصاص .

قاعدة رقم (٧٥)

المبدأ :

ليس للمحكمة التأديبية أن تعقب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الإلغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح الا أن يكون قد قام به وجه من أوجه انعدام القرار الإدارى — أساس ذلك أن المحكمة التأديبية ليست فى هذا المجال محكمة إلغاء .

ملخص الحكم :

أن المحكمة التأديبية فى ولايتها التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ليست محكمة إلغاء ومن ثم نهى لا نملك التعقيب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى الذى يعرض عليها طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الإلغاء المختص أو يسحب اداريا بالطريق الصحيح الا أن يكون قد ام بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الإدارى .
(طعن ١٣٦ لسنة ٨ فى — جلسة ١٧/٤/١٩٦٥)

قاعدة رقم (٧٦)

المبدأ :

محكمة تأديبية — ولايتها التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — مفوض بفحص حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف ، وانزال حكم هذه المادة ، بعد اجراء الموازنة والترجيح وتوخى الملاعبة بين حالته والمركز الذى يوضع فيه — التعقيب على تقدير الكفاية الواردة فى التقريرين السنويين لا يدخل فى ولاية هذه المحكمة ، طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الإلغاء المختص أو يسحب اداريا ، الا اذا قام به وجه من أوجه انعدام القرار الإدارى .

ملخص الحكم :

ان المحكمة التأديبية فى ولايتها التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ منوطه بما نصت عليه هذه المادة - وهو فحص حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف . فاذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع باعباء وظيفه اخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتب او مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر أدنى . فاذا تبين لها انه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حته فى المعاش أو المكافأة. وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته - فالمحكمة التأديبية اذن فى ولايتها هذه ليست محكمة الغاء ، ومن ثم ففى لا تملك التعقيب على تقدير الكفاية فى التقرير السنوى الذى يعرض عليها . طالما لم يبلغ التقرير من قضاء الانغاء المختص او يسحب اداريا بالطريق الصحيح . الا ان يكون قد قام بالتقرير وجه من اوجه انعدام القرار الادارى كما سلف البيان .

ولا حجة فى الاعتراض بان منع المحكمة التأديبية فى المجال سالف الذكر من التعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير السنوية اننى تعرض عليها من شأنه ان يجعل مهمتها آلية محضة لا حجة فى الاعتراض بذلك لأن المشرع لم يجعل المحكمة التأديبية ذات سلطة مقيدة فى حدود انزال حكم القانون على الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف . وانما ناط بها فى هذه الحدود فحص حالة الموظف وان تقدر بعد ذلك الفحص بما اذا كان قادرا على الاضطلاع باعباء وظيفه اخرى او انه غير قادر على العمل . كما انها - اذا ما قدرت انه قادر على الاضطلاع باعباء وظيفه اخرى - تدرك ما اذا كان ينقل الى الوظيفة الاخرى بذات الدرجة والمرتب او انه ينقل مع خفض درجته او مع خفض مرتبه أو مع نقله الى كادر أدنى . وكل اولئك واضح الدلالة فى نفى وصف الآلية عن عمل المحكمة التأديبية فى حدود انزال حكم المادة ٢٢ المشار اليه ودون ان تقوم بالتعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير السنوية . فهو عمل لا بد فى ادائه من أعمال الفكر والتقدير واجراء الموازنة والترجيح وتوخى الملاءمة بين حالة الموظف والمركز الذى يوضع فيه .

ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم عنه تقريران بمرتبة ضعيف ، وصيرورة الاختصاص بذلك للجنة شئون العاملين :

قاعدة رقم (٧٧)

المبدأ :

ولاية المحكمة التأديبية في شأن الموظف الذي يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف — زوالها منذ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين — ثبوت الاختصاص في ذلك للجنة شئون العاملين .

ملخص الحكم :

ان ولاية المحكمة التأديبية التي خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس التأديب في مجال أعمال حكم القانون في شأن الموظف الذي يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف قد زالت منذ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي جعل الاختصاص في هذا الشأن معقودا للجنة شئون العاملين وفقا لحكم المادة ٣٤ منه .

(طعن ٣٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٣)

(و طعن ١٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٧)

قاعدة رقم (٧٨)

المبدأ :

احالة الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليين بدرجة ضعيف الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لفحص حالته — المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يعد ذلك من قبيل التأديب وليست له طبيعته — انتقال الاختصاص في ذلك الى لجنة شئون العاملين في ظل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الحكم :

نصت المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي هي ظلها صدر القرار المطعون فيه في الفقرة الاولى منها على ان (الموظف الذي يقدم

عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم الى الهيئة المشكل منها مجلس
التاديب لفحص حالته فاذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفته
اخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرب او مع خفض درجته او مرتبه
او نقله الى كادر أدنى فاذا تبين لها انه غير قادر على العمل فصلته من
وظيفته مع حفظ حقه في المعاش او المكافاة ؛ - وقد سبق لهذه المحكمة
ان قضت بان المشرع قد غاير بين وضع الموظف الضعيف وبين اوضاع
التاديب وطبيعته ، ذلك ان ضعف الموظف المسجل عليه في التقارير المتتالية
قد لا يكون انعكاسا لاهماله وتقصيره في اداء واجبات وظيفته الامر الذي
ينكف النصوص الخاصة بالتدبير بترتيب الجزاء عليه . وانما قد يكون
راجعا الى عجز في استعداده ومواهبه وتكوينه بالنسبة الى وظيفة
معينة وقد يكون صالحا لوظيفة أدنى . وهذه الحالة ليست من طبيعة
التدبير ما دام الموظف لم يرتكب ذنب التقصير في عمله او الاهمال في
واجبات وظيفته ولكن استعداده وتكوينه وطاقته في الانتاج وفهمه لمسائل
هو الذي لا يرتقى الى المستوى المطلوب من الكفاية والاعلية للوظيفة المربوط
به القيام بأعبائها ، الا انه نظرا الى خطورة الاثر الذي حدده القانون والذي
يستهدف له الموظف في هذه الحالة ويستوى فيه مع الموظف الذي اُهمل
في واجبه . فقد اراد الشارع ان يكفل له ضمانة بعرض امره على الهيئة
المشكل منها مجلس التاديب لمنحه فرصة لفحص حالته امامها بوصفها هيئة
فحص لتقدير صلاحية الموظف لا هيئة عقاب وتاديب . واذ تقوم الهيئة بهذا
الفحص تجري الموازنة والترجيح وتتوخى الملاءمة بين حالة الموظف والمركز
الذي تقضى بوضعه فيه - وقد خلفت المحاكم التاديبية الهيئة المشكل منها
مجلس التاديب في هذا الشأن ، ثم اعتبارا من تاريخ العمل بقانون نظام
العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اصبح الاختصاص بأعمال
حكم القانون في شأن الموظف الذي يقدم عنه تقريران بتقدير ضعيف للجنة
شئون العاملين وفقا لحكم المادة ٣٤ من القانون المذكور .

رابعا : الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بمرتبة
ضعيف هو تولى المحكمة التأديبية النظر فى الأسباب الحقيقية التى
أفضت الى ضعفه فى أداء أعباء وظيفته قبل تقرير ما يتخذ فى شأنه :

قاعدة رقم (٧٩)

المبدأ :

الأثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجة ضعيف —
المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سلطة المحكمة التأديبية
عند نظر حالة الموظف فى مجال أعمال حكم هذه المادة — وجوب فحص
حالة الموظف من كل الوجوه والنظر فى الأسباب الحقيقية للضعف المنسوب
إليه اذ قد يكون من بينها مما يعد سببا اجنبيا لا يسال الموظف عن نتائجه .

ملخص الحكم :

ان ولاية المحكمة التأديبية التى خلفت فيها الهيئة المشكل منها مجلس
التأديب فى مجال أعمال حكم المادة ٣٢ سالفه الذكر موطئة بما نصت
عليه هذه المادة وهو فحص حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان
بمرتبه ضعيف لتقف على مدى صلاحيته وتحدد على هذا الأساس المركز
الذى يوضع فيه — ومما لا شك فيه ان هذا النقص يتعين ان يكون دقيقا
شاملا لحالة الموظف ولجميع العوامل التى اثرت على مئدرته ونتاجه وكمايته
وان يتناسب فى شموله ودقته مع جسامه الأثار التى تترتب على نتيجه
والتي قد تصل الى الفصل من الوظيفة — ومتى تم الفحص على هذا الوجه
أمكن الوقوف على الأسباب الحقيقية للضعف المنسوب الى الموظف وعلى
ما اذا كان من بينها ما يعد سببا اجنبيا حال دون قيامه بواجباته بدفئة
وكهاية — وبذلك تستطيع المحكمة ان تصل الى تقدير سليم لحالته توازن
على أساسه بين هذه الحالة وبين المركز الذى تنقضى بوضعه فيه مدخله فى
اعتبارها جميع العناصر ذات الأثر فى هذا الشأن ومن بينها ما يكون

قد أصيب به من أمراض حالت دون قيامه بواجباته بالدقة والكفاية المتطلبين
اذ من بين الامراض ما يؤثر تأثيرا خطيرا على سلوك الموظف وكفايته
ويعتبر سببا خارجا عن ارادته بحيث لا يسوغ مساعنته عن نتائجه .

(طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥)

قاعدة رقم (٨٠)

المبدأ :

اعمال حكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن
الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف - مناطه ان تكون
حالة ضعف الكفاية قائمة به عند انزال هذا الحكم عليه - اساس ذلك -
وجوب ان تكون حالة الضعف قائمة من وقت طلب اصدار القرار الى ان
يصدر فعلا .

ملخص الحكم :

ان مناط اعمال المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ان
تكون حالة ضعف الكفاية قائمة بالموظف عند انزال هذا الحكم عليه .
ذلك ان القرار الذي يصدر وفقا للحكم المذكور ليس جزاء تأديبيا ينعش
توقيعه على الموظف الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بتقدير ضعيف ولو زالت
عنه حالة ضعف الكفاية (التي هي سبب القرار) قبل صدوره - بل يتعين
ان يكون هذا السبب قائما من وقت طلب اصدار القرار الى ان يصدر
فعلا - فان زال هذا السبب قبل ذلك امتنع اصدار ذلك القرار على المحكمة
التأديبية او على لجنة شئون العاملين التي آل اليها للاختصاص في هذا
الشأن - ذلك ان ما تقوم به المحكمة التأديبية او اللجنة المشار اليها هو محص
حالة الموظف لتقدير صلاحيته وهي اذ تقوم بهذا الفحص تجرى الموازنة
وتتوخى الملاءمة بين حالة الموظف عند اصدار قرارها وبين المركز الذي
تقرر وضعه فيه +

(طعن ١٢٨٢ لسنة ١٨ ق - جلسة ١٩٦٥/١١/١٣)

خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (٨١)

المبدأ :

المادة ٣٢ من قانون التوظيف - نصها على احوالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب لتقرر أحد امرين ، أما نقله الى وظيفة أخرى أو فصله من الخدمة اذا كان غير قادر على العمل - حصول الموظف على تقرير ثالث بدرجة ضعيف ، فى حالة نقله الى وظيفة أخرى ، يوجب فصله - شرط صحة التقرير الثالث أن يوضع عن نشاط الموظف فى الوظيفة الجديدة التى تقرر نقله اليها - التقرير الثالث الذى يعد فى الفترة التى كان امر الموظف خلالها معروضا على الهيئة المشكل منها مجلس التأديب وعن ذات الوظيفة التى كان يشغلها قبلا لا يصح الاعتداد به لترتيب الفصل .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الاخيرة من المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أن الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف يقدم للهيئة المشكل منها مجلس التأديب لعرض حالته . فاذا تبين لها انه قادر على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى قررت نقله اليها بذات الدرجة والمرتبة أو مع خفض درجته أو مرتبه أو نقله الى كادر أدنى . فاذا تبين لها انه غير قادر على العمل فصلته من وظيفته مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة . وفى الحالة الاولى اذا قدم عن الموظف بعد ذلك مباشرة تقرير آخر بدرجة ضعيف فصل من وظيفته . وظاهر من ترتيب فقرات هذه المادة أن المشرع افترض أن الموظف انذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف غير صالح لتولى الوظيفة التى يشغلها ، ومن ثم فقد تضمن النص حكما لحالتين لا ثالث لهما الحالة الاولى . ان يكون الموظف قادرا على الاضطلاع بأعباء وظيفة أخرى

فما جاز نقله إليها وانحالة الثانية 'ن يكون غير قادر على العمل أصلا فأوجب فصله أما أن تعتبر الهيئة المشكل منها مجلس التأديب الموظف قادرا على العمل في نفس وظيفته فهذا ما استبعده المشرع تماما . وفى تقصى قصد الشارع من الفقرة الأخيرة من هذه المادة قول ديوان الموظفين مى (ملف الديوان رقم ٣٨١ — ١٨٨/١) « أن اجراءات إحالة الموظف الذى قدم عنه تقريران بدرجة ضعيف الى الهيئة المشكل منها مجلس التأديب طبقا للمادة ٣٢ من قانون التوظيف يجب اتخاذها فور اعتماد التقرير الثانى عنه بدرجة ضعيف . وذلك للنظر فى أمره ونوجيهه الى تحسين حالته أو نقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع بأعبائها ويجب أن تبت الهيئة المذكورة فى الامر قبل حلول ميعاد تقديم التقرير السنوى الجديد عنه . أما اذا تعذر اتخاذ الاجراءات لسبب لا يمكن تفانيه . وقدم التقرير الثالث عنه بدرجة ضعيفة فهذا لا يترتب عليه فصل الموظف تطبيقا للفقرة الثانية من المادة (٣٢) . وذلك لان الفصل لا يكون بحسب الترتيب فى سياق النص الا اذا مثل الموظف امام الهيئة المذكورة وفصنت فى أمره على أحد الوجهين المشار اليهما فى الفقرة الاولى من هذه المادة اذ أنه فى هذه الحالة وحدها يكون قد استفذ معه كل ما اعتبره القانون لازما لاصلاح حاله ويكون فصله هو الامر الذى لم يجد المشروع علاجا غيره . أما تقديم التقرير الثالث قبل ذلك فلا يجوز أن يترتب عليه هذا الاثر النهائى وهو الفصل .

وفى رأى الديوان أيضا (ملف ١٧/١/١٤٠ بتاريخ ١٢/٢٦ / ١٩٦٠) .

ان الموظف ما دام لم ينقل الى عمل آخر طبقا لحكم المحكمة التأديبية — الهيئة المشكل منها مجلس التأديب — وقدم التقرير الثالث عنه بدرجة ضعيف وهو فى وظيفته التى تقرر نقله منها الى عمل أخف مسئولية ، فلا يعتد بهذا التقرير الثالث فى فصل الموظف طبقا لحكم المادة ٣٢ من قانون التوظيف ، وفى موضع آخر (ملف الديوان رقم ٢٧/١/٩١ بتاريخ ١٤ من يناير سنة ١٩٦١) « أن تقديم تقرير ثالث بدرجة ضعيف عن الموظف لا يؤدى الى فصله ، لان هذا الاثر لا يترتب الا على التقرير السنوى الذى

يقدم عن عمله فى الوظيفة التى قررت المحكمة نقله اليها ولا يغنى لتقرير الذى يقدم فى عمله الجديد بعد بضعة شهور فقط من بدئه « ونغريما على ذلك فى ضوء ما قصد اليه المشرع من الفقرة الأخيرة من المادة ٢٢ من قانون نظام موظفى الدولة - لا يتأتى الاعتداد بالتقرير السنوى السرى الثالث الموضوع بدرجة ضعيف عن النشاط الوظيفى للمطعون عليه خلال سنة ١٩٥٩ لأن مقتضى الاعتداد به يستلزم اهدار قرار الهيئة المشكل منها مجلس التأديب الصادر فى ٢١ من فبراير سنة ١٩٦٠ بنقل الى وظيفة اخرى . والثابت مما سلف بيانه أن الهيئة المشكل منها مجلس التأديب بجامعة الاسكندرية كانت قد رأت اعطاء المطعون عليه فرصة أخيرة لتقويم حالة وشحذ همته والارتفاع بقدراته وكفاياته الى مستوى الوظيفة المعين فيها وهو ما أدى بها الى تقرير نقله الى وظيفة أخرى بالمستشفيات . وفى هذه الوظيفة الجديدة قصد المشرع أن يوضع عن نشاط مثل هذا الموظف وعن عمله فيها التقرير السنوى السرى الذى يعول عليه والذي به يعمد . وهذا ما عبر عنه المشرع بقوله فى الفقرة الأخيرة للمادة ٢٢ : اذا ضدم عنه بعد ذلك مباشرة تقرير آخر . فالوظيفة الجديدة التى تقررن نقل الموظف انبها هى وحدها التى اوضحت شرعا المحل المشروع للتقرير السنوى المستج لآثاره قانونا فى مجال الفصل . وجامعة الاسكندرية اذا اعتدت خطأ بالتقرير السنوى الثالث الموضوع عن المطعون عليه بدرجة ضعيف عن عمله فى وظيفته القديمة واتممت على هذا الاعتداد الخاطيء قرار فصل المدعى من خدمته اعتبارا من ١٩٦١/٤/٥ لحصوله على (ثلاثة تقارير سرية بدرجة ضعيف) تكون قد فوتت عليه حقا مشروعاً فى فرصة أخيرة قررتها له بأمر المشرع ، الهيئة المشكل منها مجلس التأديب وذلك فضلا عما يربيه هذا الاعتداد الخاطيء من البطلان الذى يرجع الى أن محل التقرير السنوى وهو الوظيفة العامة لم يلحقه أى تغيير من حيث الواقع فى الوقت الذى استقر فيه للمطعون عليه مركزا قانونيا وحقا مؤكداً فى النقل الى وظيفة أخرى قصد المشرع أن تكون له بمثابة الفرصة الأخيرة ليرفع بطاقاته الى مسوآهاً

فبيلت من قرار الفصل وقد اضحى وشيكا .

قاعدة رقم (٨٢)

المبدأ :

أثر تقدير الكفاية بهرتبة ضعيف في ثلاثة تقارير متتالية — قرار لجنة شؤون الموظفين بفصل المطمون عليه لحصوله على ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف — ثبوت أن واحدا من هذه التقارير باطل ومخالف للقانون — بطلان قرار لجنة شؤون الموظفين لتخلف أحد الأسباب التي قام عليها .

ملخص الحكم :

مضى تحت أن قرار تقدير كفاية المطمون عليه عن احدى السنوات باطل ومخالف للقانون تلك المخالفة الجسيمة تنزل به الى درجة العدم فان لجنة شؤون الموظفين اذا استندت اليه وقررت فصل المطمون عليه لحصوله على ثلاثة تقارير متتالية بدرجة ضعيف فان قرارها يكون باطلا لتخلف أحد الأسباب التي قام عليها .

١ طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/٢/١٩٦٦

قاعدة رقم (٨٣)

المبدأ :

بطلان قرار لجنة شؤون الموظفين بفصل موظف قدرت كفايته ثلاث مرات متتالية بدرجة ضعيف بسبب بطلان التقرير الخاص باحدى السنوات — لا يغير منه انه يكفي لهذا الفصل تقديم تقريرين بهذه الدرجة .

ملخص الحكم :

مضى كان القرار الصادر من لجنة شؤون الموظفين باطلا بسبب بطلان التقرير السنوي الخاص بتقدير درجة كفاية الموظف عن سنة من السنوات

الثلاث المشار إليها فيه — فانه لا وجه بعد ذلك للقول بان لجهه شئون الموظفين كان يمكنها — بفرض اسقاط هذا المبدأ — فصل هذا الموظف لحصوله على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف فى عامى ١٩٥٨ ، ١٩٦٠ — لا وجه لذلك لأن الثابت — حسبها تقدم — ان لجنة شئون الموظفين بنسب قرارها بفصل المطعون عليه على سبب محدد هو حصوله على ثلاثة تقارير بدرجة ضعيف وقد ثبت عدم صحة هذه التقارير - هذا من جهة ومن جهة أخرى فانه طبقا لصريح نص المادة ٢٢ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ السابق ايراد نصها ، كان يتعين على لجنة شئون الموظفين — قبل أن تصدر قرارها بفصل المطعون عليه لحصوله على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف — ان تثبت أولا فيما اذا كان يصلح للقيام بأعباء وظيفة أخرى أم لا يستطيع واذا كان الثابت أنها لم تفصل فى هذه المسألة الاولى التى ترد قيدا على سلطتها فى هذا الشأن فانه لا محل للقول بان القرار الصادر بفصل المطعون عليه يمكن حمله على هذا السبب .

(طعن ٨٤٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/٢/١٩٦٦)

ساسا : فقد احد التقريرين المقدمين عن الموظف بمرتبة ضعيف لا يحول
دون توقيع الأثر المترتب على ذلك :

قاعدة رقم (٨٤)

المبدأ :

عرض حالة الموظف الذى يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف على المحكمة
التأديبية وفقا لحكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - فقد
احد هذين التقريرين - لا يمنع من اعمال هذا الحكم .

ملخص الحكم :

ان القول بأن منع المحكمة التأديبية فى مباشرة ولايتها التى خُفّت فيها
الهيئة المشكل منها مجلس التأديب فى مجال اعمال حكم المادة ٣٢ من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من التعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير
السنوية التى تعرض عليها من شأنه أن يجعل مهمتها آلية محضة - لا حجة
فى الاعتراض بذلك لأن المشرع لم يجعل المحكمة التأديبية ذات سلطة
مقيدة فى حدود انزال حكم القانون على الموظف الذى يقدم عنه تقريران
متتاليان بدرجة ضعيف . وانها ناط بها فى هذه الحدود نحص حالة الموظف
وان تقدر بعد ذلك الفحص ما اذا كان قادرا على الاضطلاع بأعباء وظيفته
أخرى فتقرر نقله اليها أو انه غير قادر على العمل فتفصله من وظيفته .
كما انها اذا ما قدرت انه قادر على الاضلاع بأعباء وظيفه أخرى فانها تقدر
ما اذا كان ينقل الى الوظيفة الأخرى بذات الدرجة والمرتبة أو انه ينقل
مع خفض درجته أو مع خفض مرتبه أو مع نقله الى كادر ادنى وذلك كله
واضح الدلالة فى نفي وصف الآلية عن عمل المحكمة التأديبية فى حدود انزاله
حكم المادة ٣٢ دون أن تقوم بالتعقيب على تقدير الكفاية فى التقارير
السنوية . فهو عمل لا بد من ادائه من اعمال الفكر والتقدير واجراء الموازنة
والترجيح وتوخى الملاءمة بين حالة الموظف والمركز الذى يقضى بوضعه
فيه .

فإذا كان التقرير الخاص بالدكتور المعروضة حالته على الحكمة التأديبية أعمالاً لحكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن عام ١٩٥٨ قد استوفى الأوضاع المرعية في هذا الشأن واعتمدته لجنة شئون الموظفين حسب الثابت من محضرها وترتب على هذا التقرير آثاره القانونية فحرم المدعى من أول علاوة دورية بناء على حصوله على درجة ضعيف في هذا التقرير ، فعلى المدعى عليه أن هو ادعى خلاف هذا الواقع أن يثبت العكس وقد أحيط علماً به بل وتظلم منه وتقرر رفض تظلمه ولكنه تبيل الوضع ولم يطعن عليه قضائياً فمن ثم لا يسوغ القول إذا ظهر أن أصل التقرير قد فقد بانعدامه اعتماداً على هذا السبب وحده . ذلك أن فقد أصل التقرير لا يحجب الحقيقة ما دامت وقائع الحال بحسبها يستخلص من الأوراق الرسمية التي هي حجة بما تضمنته قاطعة في الدلالة على عكس ذلك .

(طعن ١١٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٨)

سابعا : اذا كان ضعف كفاية الموظف مرده الى اصابته بمرض عقلى
فلا يترتب فى حقه الاثر المقرر لتقديم تقريرين بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (٨٥)

المبدأ :

الأثر المترتبة على تقييم تقريرين متتاليين عن الموظف بدرجة ضعيف
— المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — الأثر المشار اليها
وان لم تكن لها طبيعة التاديب اذا أنها لا تخرج عن كونها جزاءات على ضعف
الكفاية — عدم ترتيب هذه الآثار اذا كان ضعف كفاية الموظف يرجع الى
اصابته بمرض عقلى .
ملخص الحكم :

مضى ثبت أن الطاعن كان خلال عام ١٩٦١ مصابا بمرض عقلى فانه
كان يتمتع اعفاؤه من معقبات هذا المرض دى الاثر الخطر على سلوكه
وكفايته ومن بين هذه المعقبات أعمال احكام المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ فى شأنه تأسيسا على أنه قدم عنه تقريران متتاليان بمرتبة
ضعيف احدهما تقرير عن عام ١٩٦١ المشار اليه — وهى أحكام من تسر
اعمالها ان مترتب عليها آثار خطيرة قد نصل الى الفصل من الوظيفة وهو
ما تحقق فعلا بالنسبة الى الطاعن بعد ان قدم عنه تقرير ثالث بمرتبة ضعيف
عن عام ١٩٦٢ — ذلك أن هذه الآثار ولئن لم تكن لها طبيعة التاديب إلا أنها
لا تخرج عن كونها جزاءات على ضعف الكفاية لا يجوز اعمالها فى حق موظف
كان عند تقرير كفايته مصابا باضطراب عقلى — اذ أن هذا المرض يعتبر
سببا اجنبيا لا يد للطاعن فيه حال دون قيامه بواجبات وظيفته على الوجه
المطلوب فلا يسوغ مساعلته عن معقباته وليس فى عدم أعمال احكام المادة
٣٢ المشار اليها فى شأن الموظف المصاب بهقل هذا المرض ما ينطوى على
عدم رعاية للصالح العام ولحسن سير العمل فى المرافق العامة اذ تكفلت
احكام القانون بتنظيم مركز الموظف المريض وانهاء خدمته — عند الاقتضاء
— بسبب عدم اللياقة الصحية وذلك على الوجه الذى ارتآه المشرع كفيلا
بتحقيق المصلحة العامة والمواعة بينها وبين مصلحة الموظف المريض .

(طعن ٧١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥)

الفصل الخامس

سلطة لجنة شئون العاملين في التعقيب على تقديرات الكفاية

اولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء ليس تطبيقا من كل قيد ، بل يجب ان يكون قائما على سبب تدل عليه الأوراق ومستخلصا استخلاصا سائفا منها ، ومسببا اذا ما ارتأت اللجنة عدم الاخذ بتقديراتهم :

قاعدة رقم (٨٦)

المبدأ :

المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظف - ليس تطبيقا من كل قيد بل يجب ان يقوم على سبب يبرره - وجوب تاسيسه على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التي يقدم عنها اعمالا لبدأ سنوية التقرير .

ملخص الحكم :

انه وان كانت المادة ٣١ من قانون الموظفين تنص على ان يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المظلى للادارة فرئيس المصلحة لابداء ملاحظاته ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقرير درجة الكفاية التى تراها الا انه لا جدال فى ان القرار الصادر من اللجنة المذكورة بتقدير درجة كفاية الموظف وان لم يتقيد برأى رؤساء الموظف الا انه شأنه شأن أى قرار ادارى يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا فيتمين ان يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى

يقدم عنها ، وعلى هذا فان تقدير لجنة شئون الموظفين ليس تطبيقا من كل قيد بل هو متقيد بالبيانات المتعلقة بعمل الموظف عن السنة الموضوع عنها التقرير والتي تجد اصلها فى الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يتم عليه دليل من الاوراق وكبلا ينتهك مبدأ اصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير .

(طعن ٣٩٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٠)

قاعدة رقم (٨٧)

المبدأ :

نص المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سلطة لجنة شئون الموظفين فى التقرير — هى سلطة غير مطلقة : يتعين ان تستند الى عناصر ثابتة ومستخلصة من ملف خدمة الموظف ومتعلقة بعمله خلال السنة ، وان ترزّن كفايته بموازين العناصر التى تتألف منها عند التعقيب على تقديرات الرؤساء .

ملخص الحكم :

إذا كان صدر المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جرى نضه وفق التعديل الاخير بأن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ، ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ، مما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقرير وجواز استمداده من أى مصدر شاعت الا أنه لا جدال فى أن تقدير اللجنة المذكورة وان لم يتقيد برأى الرؤساء المباشرين للموظف الا أنه يتعين أن يبنى على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف خدمته ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير ، ولا بأس أن يلم بنتائج ما عسى أن يكون قد أسند اليه من مأخذ ما دامت هذه النتائج قد حصلت تحصيلاً دقيقاً من أحكام أو قرارات قضائية ، وإذا وجب على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على حقيقة كفايته

مقرونة بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطبـاع واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسؤولية مع توخى حسن التنظيم .
فان لجنة شئون الموظفين ينبغى عند التعقيب ان تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وان ترزنها بموازين العناصر التى تتألف منها .

(طعن ١٥٢٤ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٤/٦/٢١)

فأعـدـة رقم (٨٨)

المبدأ :

تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء وان كان تقديرها الا انه ليس تحكيميا - يجب على اللجنة عند التعقيب ان تبني تقديرها على عناصر جديدة وثابتة - رقابة القضاء على قيام هذه العناصر .

ملخص الحكم :

حيث انه ولئن كان صدر المـادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة قد جرى نصه وفق التعديل الاخير بأن يقدم التقدير السرى السنوى من رئيس الموظف المباشر ثم يعرض على المدير المحلى لرئيس المصلحة لابداء ملاحظاتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها لما قد يوهـم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استبداده من أى مصدر شاعت ، الا أنه لا جدال ان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير رؤساء الموظف المباشرين وان كان تقديرها الا انه ليس تحكيميا اذ المفروض فى هؤلاء الرؤساء أن يكونوا بحكم اتصالهم بمؤسسيهم اقدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفايتهم . فاذا اوجب على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائعا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقدير وعلى حقيقة كفايته بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطباع واستعداد ذهنى وقدرة على تحمل المسؤولية مع توخى حسن التنظيم ، فلن لجنة شئون الموظفين ينبغى عليها عند التعقيب أن

تقيس عمل الموظف وكفايته بهذه المعايير ذاتها وأن تزنها بموازين العناصر التى تتألف منها . وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقم عليه دليل من الاوراق وكبلا ينتهك مبدأ أصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير .

ومن حيث أنه لو صح أن يكون سوء السمعة سببا للنيل من كفاية الموظف فى مدار السنة التى يوضع فيها التقرير . فإن الطريق السوى هو أن تضع جهة الادارة تحت نظر المحكمة عند الطعن على تقدير لجنة شئون الموظفين ما يكون قد استندت عليه فى هذا الصدد لتزن المحكمة الدليل بالقسط من واقع عيون الاوراق . أو أن تتخذ الجهة الادارية سبيلها فى احالة الموظف الى المحكمة التأديبية لاثبات الوقائع التى قام عليها اتهام هذه السمعة كى يحاسب عليها لو صح ثبوتها . أما ان تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل بالموظف عقوبة غير واردة بالقانون ، فأمر فيه انحراف باجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة للقانون واحدار للضمانات التى وفرها قانون التوظف بن حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل إثبات الاتهام عليه .

ومن حيث أنه باستظهار حالة المدعى من واقع الاوراق وملف خدمته . يبين أنه لم يوقع عليه طوال مدة خدمته وبإقرار الجهة الادارية ذاتها سوى انذار بسبب التأخير وذلك بالأمر رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥١ . وفيما عدا هذا الانذار فقد جاءت صحيفته خالية مما يشوبها لهذا كانت تقاريره فى تقاريره السنوية عن السنوات ١٩٥٢ - ١٩٥٣ ، ١٩٥٤ ، ١٩٥٥ ، ١٩٥٦ ، ١٩٥٧ كانت على التوالى جيد . ٨٩ درجة ، ٩٦ درجة . ١٠٠ درجة ، جيد ٨٩ درجة . جيد ٨١ درجة وان هذا الموظف قد تدرج فى حياته الوظيفية من الدرجة الثامنة حتى وصل الى الدرجة الخامسة ؛ اما بالنسبة لتقارير المباحث والمخابرات التى تدعى الوزارة انها استندت اليها فى خفض تقدير كفايته عن سنة ١٩٥٨ فقد طلبت الى جهة الادارة تقديمها منذ تحضير الدعوى الا ان مندوب هذه الجهة أبدى أنه يتعذر على الوزارة تقديم تلك التقارير .

ومن حيث أنه بتطبيق الأوضاع القانونية بالنسبة للتقارير حسبها المعت المحكمة فى ضوء ما استظهرته من حالة المدعى يبين أنه لم يوقع عليه جزاء خلال السنة التى قدم عنها التقرير ، وأن تقدير رئيسه المباشر له كان بمرتبة ممتاز ٩٢ درجة مع تركيته والشهادة له بأنه يؤدى عمله على اكمل وجه ، وقد وافق على ذلك المدير المحلى ، ثم جاء رئيس المصلحة فقدره بمرتبة جيد ٨٤ درجة . ويلاحظ ان مراقب تموين شمال القاهرة قد اشر على تظلم المدعى المرفوع الى الوزارة عن تقريره السنوى بأن المدعى عمل معه منذ ١٩٥٨/٩/٦ وخبره غائس فيه الموظف الذى يتميز بقدر من الكفاية والامانة ولم يحدث منه خلال هذه الفترة ما يستوجب مساعطه واشرت المنطقة ايضا على هذا النظم بانها تعزز رأى المرائبة فيما يخص بعمله ومسلكه خلال المدة التى قدم عنها التقرير . ومتى كان الأمر كذلك وكانت الجهة الادارية قد حجبت عن هذه المحكمة تقارير المباحث والمخابرات فأعجزتها عن تسليط رقابتها عليها ووزنها بميزان القانون . وكانت العناصر التى قام عليها تقرير لجنة شئون الموظفين تد تساطتت وتهاوت بعد أن انتهى الدليل عليها . فان التقدير المطعون فيه يصبح غير محمول على عناصر واقعية تنتجها ماديها وقانونا . ومن ثم فان تخفيض لجنة شئون الموظفين لتقدير المدعى عن عام سنة ١٩٥٨ لا يجد له سنداً من عمله انوظيفى او من مسلكه خلال السنة المذكورة .

(طعن ٩٥١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٨٩)

المبدأ :

تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء المباشرين ليس طليقا من كل قيد — يتعين أن يكون مبنيًا على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفاً من وقائع تنتجها — قرار اللجنة قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه البرر له قانونا .

ملخص الحكم :

ان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير الرؤساء المباشرين ليس تطبيقا من كل قيد ، بل يتعين أن يكون مبنيا على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفا من وقائع نتائجها ، ذلك لان القرار الصادر من اللجنة . شأنه شأن أى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا . والا كان ناقدا لركن السبب ومخالفا للقانون .

(طعن ٦١٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٩/٥/٤)

قاعدة رقم (٩٠)

المبدأ :

وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقرير الكفاية مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية - الالتزام بالتسبب يمثل ضمانة أساسية للعامل - مثال - تقرير كفاية العامل بمرتبة ممتاز بمعرفة من الرئيس المباشر وموافقة كل من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة على ذلك - تخفيض لجنة شئون العاملين لمرتبة كفاية العامل الى جيد وذلك بانقاص درجات كل من عنصر الاستعداد الذاتى والقدرات وعنصر الصفات الشخصية والأخلاق - ينبغى أن يكون ذلك مستندا الى عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفا من وقائع نتائجها - العنصران سائفا الذكر من عناصر التقدير يتضمنان المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى والاستعداد ذهنى وحسن التصرف والابتياط وإدراك المسئولية - التغير فى هذه الصفات لا بد أن يكون أمرا محسوسا من أدلة مادية تدل عليه ولا يجدى فى التلليل على تغيرها مثل هذا التغير المحسوس الذى قالت به اللجنة قولا مرسلا - بطلان قرار اللجنة بتخفيض مرتبة كفاية المدعى من ممتاز الى جيد .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان التقرير بتقديم كفاية المدعى محل النزاع هو عن عام ١٩٦٩ لذلك فانه تسرى فى شأنه أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ولما كانت المادة ٢٩ من هذا النظام تنص على أنه :

« يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة . وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف وتعد هذه التقارير كتابة وظيفيا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية » .

كما تنص المادة ٣١ من هذا النظام على أنه :

« للجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمد أو تعدلها بناء على قرار مسبب » .

وتنص المادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة على أنه :

« يحرر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة أو وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده أو تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل » ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه « .. والمستفاد من المواد المتقدم ذكرها هو وجوب أن يكون قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل مسببا اذا رأت اللجنة تعديل درجة الكفاية . وعذا الالتزام بالنسبب عند تعديل التقدير يمثل ضمانا أساسية للعامل لما يترتب على تقدير الكفاية من أثر حتمى على الترقية وعلى منح العلاوة وعلى البقاء فى الخدمة » .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن أعمال المدعى خلال عام ١٩٦٩ ان رئيسه المباشر قدر كفايته بمرتبة « ممتاز » (٩٨ درجة) ودون بخاتة الملاحظات بالتقرير أن المدعى « يستحق الترقية عن جدارة لكفايته الممتازة مع انتاج ضخم يتميز بالاداء الدقيق المتقن وقدره فائقة على الانجاز وبذل جهد كبير فى تطوير عمله وكذلك بذل كل طاقته فى العمل فى كل الوقت مع امتياز خاص بادراك عال لمسئولية الخدمة العامة وتقان

فى اداء واجبات عمله « وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير بأسبابه كما وافق عليه رئيس المصلحة ومنحه كل منهما مرتبة « ممتاز » أيضا ولكن لجنة شئون العاملين قامت بخفيض مرتبة كفايته من «ممتاز» أيضا الى «جيد» وذلك بانقاص مجموع درجانه من ٩٨ الى ٨٤ درجة ووزعت الدرجات المخفضة على عنصرين متتاليين هما عنصر الاستعداد الذاتى والقدرات بان انقصته من ١٩ درجة الى ١٤ درجة وعنصر الصفات الشخصية والاخلاق بان انقصته من ٢٩ درجة الى ٢٠ درجة .

ومن حيث انه وان كان تقدير كفاية العامل فى اى عنصر من عناصر التقدير هو من الامور التى تتركض فيها الادارة الا ان ذلك ليس طليقا من كل قيد بل مشروط بن يكون مستندا الى عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائغا من وقائع تنتجها ذلك ان القرار الصادر من لجنة شئون العاملين فى هذا الصدد شأنه شأن اى قرار ادارى يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا والا كان فاقدا للسبب .

ومن حيث ان العنصرين سالفى الذكر من عناصر التقدير ينضمنان المعاملة والنعاون والسلوك الشخص والاستعداد ذهنى وحسن التصرف والتيقظ وادراك المسؤولية وهى جميعا - من الصفات المتصلة بشخصية العامل التصاقا يجعل التغير فيها امرا لا بد ان يكون محسوسا من أدلة مادية ندل عليه تتصل بسلوك العامل ونصرفاته الشخصية فى عمله او خارج عمله ولا يجرى فى التدليل على تغيرها مثل هذا التغير المحسوس الذى قالت به اللجنة قولا مرصلا ذلك ان الثابت من تقارير كفاية المدعى لاربع سنوات سابقة وفى ذات الادارة التى يعمل بها انه حصل على مرتبة ممتاز خلال كل سنة من هذه السنوات وحصل فى العنصرين المتقدم ذكرهما على تقديرات نهائية او تشارف النهائية وحصل من رئيسه المباشر فى التقدير محل النزاع فى هذين العنصرين على ٤٨ درجة من ٥٠ درجة وتضمنت خانة الملاحظات - على ما سبق بيانه - الاشارة بما يتناول هذين العنصرين لديه وقد اعتد هذا التقدير بأسبابه من كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة . وعلى ذلك فان التخفيض الذى اجرته اللجنة وقد تناول

بنودا داخله ضمن هذين العنصرين وبصورة جعلت تقديرات يختلف العناصر الواردة بالتقرير متناقضة . ذلك ان للعناصر ذات الطابع الشخصى اثرها على عنصر الانتاج والعمل وهما العنصران اللذان سلحت جهة الإدارة له فيهما باتصى الدرجات ، ومن ثم يكون التخفيض الذى ادخلته على العنصرين الشخصيين لا يستند الى سبب صحيح يبرره بل أن ما تنطق به تقارير المدعى السابقة وما نالهن تقديرات لهذين العنصرين فيه ما يباهض هذا التخفيض الذى أجرته اللجنة . وعلى ذلك يكون قرارها فى هذا الشأن غير قائم على سبب ويغدو باطلا حقيقا بالالغاء فيها تضمنه من تخفيض كفاية المدعى عن عام ١٩٦٩ من رتبة ممتاز الى مرتبة جيد .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد أخذ بغير هذا النظر فانه يكون قد أخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه غيتمين الرأى والقضاء بالغاء قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية المدعى على نحو ما تقدم بيانه .
(طعن ٩٦ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٦)

قاعدة رقم (٩١)

المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل يجب أن يقوم مستندا الى سببه المبرر له قانونا — يجب أن يقوم هذا السبب على عناصر ثابتة مستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة وتعلق بعمل العامل خلال السنة التى وضع عنها التقرير — تخفيض درجة كفاية العامل استنادا الى صدور قرار بهجازه أثناء السنة التى وضع عنها التقرير عن مخالفة وقعت فى فترة سابقة على تلك السنة يبطل التقرير — كذلك فان مجرد احالة العامل الى الاستيداع لا تنهض وحدها سببا كافيا لتخفيض درجة الكفاية ما لم يستند ذلك الى اسباب للاحالة تؤثر على عناصر تقدير كفاية العامل .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الطعن ينمى على الحكم انه جاء متهاترا ومخالفا للقانون . اذ تضى بصحة تقرير لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الطاعن عن سنة

١٩٦٣ بمرتبة ضعيف ٤٠ درجة وقد استندت اللجنة الى سببين اولهما جزاء وقع سنة ١٩٦٣ عن فعل وقع سنة ١٩٦١ ولا يجوز الاعتداد بهذا الجزاء الا فى سنة وقوع الفعل وهو لا يؤثر الا فى عنصر معاملة الرؤساء دون سائر عناصر الكفاية ، وينهار هذا السبب ويكنى هذا الانهيار لالغاء القرار وان قام ركن السبب فيه على امر ثان هو احالة الطاعن الى الاستيداع لانه لا يعرف ماذا يكون رأى مصدر القرار لو انه علم بعدم صحة احد الامور التى اتخذها سببا لقراره ومن الاقتنات على الواقع قول الحكم ان اللجنة استندت قرارها الى الاسباب التى اقيم عليها قرار الاحالة الى الاستيداع وقد جاءت عبارة اللجنة صريحة فى انها اتخذت من مجرد الاحالة الى الاستيداع سببا لقرارها بغير ان تعرف اسباب هذه الاحالة او مبرراتها للمرية التى تحيط بهذه القرارات ولان اللجنة لم تشر الى شىء من هذه الاسباب فى اجبال ولا تفصيل والاحالة الى الاستيداع لا شأن لها بعناصر تقدير الكفاية ، اذ تقوم هذه الاحالة على اعتبارات منها الصالح العام او حالة الموظف الصحية . مما لا يؤثر فى درجة الكفاية الا بمقدار ارتباط كل اعتبار منها بعناصر تلك الكفاية ، هذا وقد زال هذا السبب بصور قرار رئيس الجمهورية باعاده الطاعن الى وظيفته ويكون قرار الاحالة الذى اتخذته اللجنة ذريعة لخنض تقدير الكفاية قد سحب وثبت فساد ، وتجب ازالة اثره واهمها ذلك الخفض . وذا صح ان اللجنة استندت الى اسباب احالة الطاعن الى الاستيداع . فانه كان يتعين على الحكم ان يعرض دفاع الطاعن الذى فقد تلك الاسباب . ولكن الحكم لم يرد على هذا الدفاع مما يصمه بالفساد والقول بان الطاعن لم ينفذ النقل الى بورسعيد فور صدور قراره امر ان صح كان يستوجب معاقبته تأديبيا واعتباره منقطعا عن العمل . ولم يحدث شىء من ذلك مما ينفى صحة هذا القول وان الطاعن بادر الى تنفيذ قرار النقل بعد انتهاء الاجازة المرضية التى منحها لمدة شهر اذ اصابه مرض عصبى من صدمة نقله المفاجىء الذى قصد به عقابه بدليل انه بعد الغاء احالته الى الاستيداع اعيد الى مدينة طنطا ذاتها . ولم يكن توقيع جزاء الخصم ثلاثة ايام بسبب شكاوى قدمها الطاعن ضد رئيسه وانما بسبب شهادة أدلى بها وأورد بها وقائع لم تستطع النيابة

الادارية اثباتها . فالتقول بأن الطاعن درج على تقديم شكاوى غير صحيح
اذ لم يقدم شكوى ابداً ضد رؤسائه طول خدمته بالوزارة ، ويرد الطاعن .
ما جاء عن سمعته فى اسباب الاحالة بأنه اعيد الى وظيفته فى السنة ذاتها
والمدينة ذاتها ورمى الى وظيفة فنية فى الجهة ذاتها فضلاً على عضويته
لمجلس المحافظة وقد كان يشغل عند احالته الى الاستيداع وظيفته
كتابية لا تجعل له شئاً فى اعمال التامين . وقد تحركت لابقاء الطاعن فى
عمله بطناً ثلاث جهات هى مجلس المدينة وجمعية الشبان المسلمين
وجمعيات المحافظة على القرآن الكريم وشهدت بنزاهته وكفائته وسحب
قرار الاستيداع واصبحت الاسباب التى أقيم عليها لا وجود لها فى
الناشون .

ومن حيث ان الثابت فى الأوراق أن الطاعن قدرت كتابته فى التقرير
السرى عام ١٩٦٢ ، بمرتبة جيد بتقدير ٥٦ درجة لعناصر العمل والانتاج
و ١٥ درجة للصفات الشخصية من معاملة وتعاون وسلوك شخصى و ٨
درجات للقدرات المتوقعة بالاستعداد الذهنى وحسن التصرف والتكيف وزكاه
المدير المحلى بأنه موظف كفء نشيط متعاون لملم المأما كاملاً بعمله وأهل
لتحمل المسؤولية وتقلد وظيفة أعلى ، وفى التقرير السرى لعام ١٩٦٣ قدره
الرئيس المباشر بمرتبة مرضى ٧٥ درجة منها ٥٠ درجة للعمل والانتاج
و ١٣ للصفات الشخصية و ٧ للقدرات . وايد كل من المدير المحلى ورئيس
المصلحة مرتبة مرضى . ونحن اللجنة خفضتها الى ضعيف ٤٠ درجة
بأن انتقصت مادة العمل والانتاج ٢٠ درجة والصفات الشخصية ٢ درجات
والقدرات درجتين ، وايضت ذلك بسببين هما خصم ثلاثة أيام من مرتبه فى
القضية ٩٨٩ نيابة طنطا الادارية لسنة ١٩٦١ واحالته على الاستيداع لمدة
سنة اعتباراً من ١٢/٢/١٩٦٤ واذا يبين من الاوراق ان جزاء الخصم تقرر
عها نسب الى الطاعن من تقديم الشكاوى الكيدية ضد رؤسائه فى العمل
سنة ١٩٦١ وان الاحالة الى الاستيداع استندت الى أمور شابت سلوك
الطاعن وشبهات تمس سمعته ونزاهته واذا كان ما نسب الى الطاعن من
خطا مسلكى فى شكواه ليس من شأنه ان يؤثر فيما حققه فى الواقع من
انجاز لعمله وانتاجه شهد به رؤساؤه . فلا يجوز ان ينقص هذا

الخطأ ما ثبت من كفاية الطاعن في عمله ، كما لا يؤثر في مستوى هذا العمل ما استندت اليه إحالة الطاعن الى الاستيداع من مآخذ على سلوكه وذ كان حسن السمعة هو شرط من شروط الصلاحية للموظيفة العامة ولا يجوز لمن ساءت سمعته ان يبقى على الوظيفة ولو غزر انتاجه . ولا يشفع له شيء في العودة اليها ما لم يكن متطليا بالسمعة الطيبة . واذ اعيد انطاعن الى الخدمة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٤٠ لسنة ١٩٦٤ . وبعد شهر من احالته الى الاستيداع بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٥ لسنة ١٩٦٦ فان هذه الاعادة ترد اوجه الطعن في سمعة الطاعن التي صدرت عنها الاحالة الى الاستيداع . ولا ندع مجالا للاستناد الى ما دحض من اسباب قرار تلك الاحالة وفي غير ما يرتبط بها من جهد بذله الطاعن في عمله وانتاجه ، ويكون ما انتقصته لجنة شئون الموظفين من درجات هذا الجهد غير مستند الى سبب صحيح ، ويتمين الحكم بالغائه . واد تضى الحكم المطعون فيه بصحته فانه يكون قد خالف صحيح القابون ويحق الغاؤه والفاء خفض مرتبة كفاية الطاعن من مرضى الى ضعيف مع ما يترتب على ذلك من الآثار وتلزم الادارة المصروفات .
(طعن ٤٨٧ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٣/١/١٩٨٠)

قاعدة رقم (٩٢)

المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين بتقرير كفاية العامل يجب ان يقوم على سببه المبرر له قانونا — لا يتأتى ذلك الا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سابقا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التي قدم التقرير عنها — مؤدى ذلك ان تقدير لجنة شئون العاملين ليس طلبا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والتي تجد اصلها في الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة — مثال — اذا ثبت من الاوراق وخاصة ملف خدمة المدعى انها خالية مما يمكن ان يصلح سنداً لما ذكرته اللجنة من اسباب مرسلة تبرر الهبوط بكفاية المدعى ، فقد قرارها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان المشرع قد خول مدير المصلحة أن يعدل في تقدير الرئيسى المباشر او المحلى وفقا للمادة ٢ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة . الا انه أوجب أن يكون هذا التعديل مسببا . كما انه اذ حول لجنة شئون العاملين بمقتضى المادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سلطة مناقشة الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين واعتماد هذه التقارير أو تعديلها بقرار مسبب . الا أن قضاء هذه المحكمة جرى تطبيقا لاحكام المادة المذكورة على أن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل وإن لم يفتقر برأى رؤساء العامل الا أنه يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا . ولا يتأتى ذلك الا بقيام هذا السبب على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف الخدمة ومتعلقة بعمل العامل خلال السنة التى يقدم التقرير عنها . وعلى هذا فان تقدير لجنة شئون العاملين ليس طليفا من كل قيد بل هو مقيد بالبيانات المتعلقة بعمل العامل عن السنة الموضوع عنها التقرير والنسب تجد أصلها فى الاوراق وعلى الاخص ملف الخدمة . وذلك كله حتى لا يؤخذ العامل بها لم يتم عليه دليل من الاوراق .

ومن حيث أن رئيس المصلحة قد خفض تقدير المدعى من غير أن يذكر اسبابا لذلك . كما وان لجنة شئون العاملين قد بررت الهبوط بمرتبة كفاية المدعى من متوسط الى ضعيف بما ذكرته من أن انتاجه موجه لغير الصالح العام . وانه ساء المعاملة وسلوكه يتصف بعدم التعاون وعدم الحرص على الصالح العام وان تصرفه بعيد عن الصالح العام وهى أسباب - رغم خطورة ما انطوت عليه - وردت مرسله ، واذ ثبت من الاطلاع على الاوراق . وخاصة ملف خدمة المدعى : انها خالية مما يمكن أن يصلح سنداً لما ذكرته لجنة شئون العاملين من مبررات الهبوط بكفاية المدعى الى مرتبة ضعيف فمن ثم يكون ما ساقته اللجنة من أسباب غير مستندة الى عناصر مستخلصة من وقائع ثابتة محددة تنتجها ، وبالتالي يفتقر قرارها بالتخفيض السبب المبرر له قانونا .

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم فإن قرار لجنة شؤون العاملين بنخفيض كفاية المدعى الى مرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٦ يكون قد بنى على غير سبب صحيح حريا بالالغاء . واذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب فانه يكون قد أصاب الحق فى قضائه ، ومن ثم فإن الطعن لا يقوم على اساس سليم من القانون ويتمين لذلك القضاء برفضه مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

١ طعن ٦٦٧ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٨/٤/١٩٧٦ :

قاعدة رقم (٩٢)

المبدأ :

قرار وزير المالية رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ الصادر اعمالا لنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة - نص هذا القرار على أنه اذا كان تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف فانه يتمين أن يؤيد هذا التقرير بأسانيد تعززه مستمدة من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير - الفاية المتوخاة من هذا النص هى توفير الضمان الكافى للموظف على نحو يتوازى مع الآثار الهامة التى تترتب على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف - مقتضى ذلك انه اذا كان التقرير قد جاء خلوا من الاسانيد التى تعزز تقدير كفاية الموظفين بدرجة ضعيف وانما اقتصر على بيان الارقام المقررة لكل عنصر من عناصر تقدير الكفاية فان هذا القصور فى التسيب من شأنه أن يوصم بالبطلان قرار لجنة شؤون العاملين باعتماد التقرير لاغفاله اجراء جوهريا يكفل للموظف ضمانه اساسية .

ملخص الحكم :

ان البند خامسا من النموذج الخاص الذى صخر به قرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٦٢٩ لسنة ١٩٥٧ اعمالا لنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جاء فيه أنه « لما كان التقدير بدرجتى ضعيف وممتاز له اثر ضخم على مستقبل الموظف هبوطا وصودا فانه يتمين أن يؤيد هذا التقرير بأسانيد تعززه مستمدة بطبيعة

الحال من أعمال الموظف وسلوكه طوال الفترة موضوع التقرير وفى حالة التقدير بدرجة الامتياز يجب على القائم بالتقدير أن يبين نواحي الامتياز للترشيح للترقية الى الوظائف الاعلى » . وغنى عن البيان أن الغاية المتوخاة من هذا النص هى توفير الضمان الكافى للموظف على نحو يتوازى مع آثار الهامة التى تترتب على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف ، فليس من شك فى أن تقدير الكفاية بتلك الدرجة من شأنه المساس بمستقبل حياته الوظيفية وقد ينتهى بحرمانه من الوظيفة . ولهذا فقد كان لزاما أن يكفل للموظف من الضمانات ما يدرك منه احتمالات التقدير الخاطيء الذى لا يقوم على أسباب صحيحة مستمدة من سلوك الموظف وأعماله خلال السنة التى وضع عنها التقرير . وبهذه المثابة فان الاجراء الذى قضى باتباعه القرار السالف الذكر هو بغير منازع اجراء جوهري يترتب على اغفاله بطلان التقدير بحسب مقصود الشارع . وعلى مقتضى ما تقدم ولما كان النائب أن التقرير المطعون فيه الذى وضع ابتداء بمعرفة مراقب عام البرامج الموجهة ثم عرض على مدير الادعاء ثم اعتمدته لجنة شؤون الموظفين ، هذا التقرير جاء خلوا من الاسانيد التى تعزز تقدير درجة كفاية المطعون ضده بدرجة ضعيف ، وانما اقتصر على بيان الارقام المقررة لكل عنصر من عناصر تقدير الكفاية والتى من مجموعها استخراج التقرير العام لدرجة كفاية المطعون ضده وهذا القصور غسى التسبب من شأنه أن يوصم بالبطلان قرار لجنة شؤون الموظفين باعتماد تقدير كفاية المطعون ضده وذلك لاغفاله اجراء جوهريا كما سلف البيان يكفل للموظف ضمانا اساسية ومن ثم يترتب على اغفاله بطلان التقدير . وبالإضافة الى ما تقدم فانه مما يشكك فى صحة التقديرات لمختلف عناصر التقرير المطعون فيه — وهو عن عام ١٩٥٩ — أن جهة الادارة اصدرت قرر فى ١٩٥٩/١/٢ بانتهاء فترة اخبار المدعى بعد حوالى ثلاثة عشر شهرا من تاريخ تعيينه ثم اصدرت قرارا فى ١٩٥٩/١١/١٦ أى قرب نهاية السنة التى وضع عنها التقرير لترقية المطعون ضده الى الدرجة الخامسة ، وهذه دلائل لا يمكن أن تشير الى أن درجة كفايته كانت ضعيفة خلال تلك السنة ، وانما يستفاد منها أن تقدير كفايته على هذا النحو لم يتم على أساس من البحث الدقيق ولم يستند الى أصول ثابتة مستمدة من ملف الخدمة أو من

الاعمال التى قام بها طوال السنة التى وضع عنها التقرير أو من سلوكه الشخصى خلال تلك السنة وذلك تطبيقا لمبدأ سنوية التقرير . لا سيما اذا ما روعى أن الجزاء الذى وقع عليه بالخصم ثلاثة أيام من راتب شهر اكتوبر سنة ١٩٥٨ كان عن واقعة حدثت خلال سنة ١٩٥٨ وأن الواقعات الاخرى المنسوبة اليه جاءت مجهلة ولا سند لها من الاوراق التى احتواها ملف خدمته .

وحيث انه متى كان ذلك فان القرار الصادر بتقدير درجة كفاية المطعم ضده عن سنة ١٩٥٩ — بدرجة ضعيف يكون غير قائم على سبب صحيح فى القانون أو الواقع ومن ثم يصبح متعينا الغاؤه وبهذه المثابه يكون الحكم المطعم فيه قد اصاب وجه الحق اذ قضى بذلك ويكون الطعن على هذا الحكم متعينا رفضه .

(طعن ٩٢٢ لسنة ١٢ ق — جلسة ١١/٥/١٩٧٥)

قاعدة رقم (٩٤)

المبدأ :

سلطة لجنة شئون العاملين فى تقدير كفاية العاملين — وجوب أن يقوم تقديرها على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سابقا من اصول ثابتة بملف الخدمة أو من معلومات الرؤساء — خلو ملف خدمة المامل مما يشوب سلوكه — حصوله على مكافأة تشجيعية وغيرها من الدلائل التى تثير الشك فى مدى الدقة فى وضع التقدير — بطلان التقدير .

ملخص الحكم :

ان هذه المحكمة سبق أن قضت بأن القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الموظف هو قرار ترخص فيه اللجنة بسلطاتها انتقديرية وان القانون لم يعين للجنة طريقا محددا تلتزم به فى تقدير العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها لاي عنصر من العناصر على جميع الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما يتفق مع الحق

والواقع وفى هذا الخصوص سبق لهذه المحكمة أيضا أن قضت بأنه لا جدال فى أن القرار الصادر من اللجنة بتقدير درجة الكفاية - شأنه فى ذلك شأن أى قرار إدارى يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا فيتعين إذن أن يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا سواء من ملف خدمة الموظف أو من معلومات رؤسائه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وشخصيته بحكم صلات العمل أو من العناصر الأخرى المتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير والذى يخلص من ذلك أن قرار لجنة شئون الموظفين بتقدير الكفاية ليس طليقا من القيود وأنه إذا استند ذلك القرار الى رأى الرؤساء المباشرين للموظف مان هذا الرأى يفترض فيه أن يجيء نتيجة تحصيل دقيق لأعمال الموظف وسلوكه وهو ما يتعين معه على هؤلاء الرؤساء أن يقيموا تقديراتهم على كفايته مقرونة بعناصرها الموزعة على عدة صفات من إنتاج ومواظبة واستعداد -هسى وقدرة على تحمل المسؤولية وهذه التقديرات يجب أن تستخلص من أصول ثابتة سائفة وعلى لجنة شئون الموظفين بدورها أن تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وإن تزنها بموازين الأصول المستقاة منها تقديرات الرؤساء وحيث أنه فى خصوص المنازعة الماثلة فإن ملف خدمة الطاعن قد خلا مما يشوب سلوكه خلال الفترة التى وضع عنها تقدير الكفاية فلم نوقع عليه جزاءات ولم تقدم ضده شكاوى ولم يكن استعماله لحقه فى الاجارات مثيرا للانتباه بالنسبة الى ائقفترة أخرى فاذا أضيف الى ذلك أن الجامعة المطعون ضدها لم تحض ما جاء على لسان الطاعن من أنه حصل على مكافأة تشجيعية فى السنة التى وضع عنها التقرير وأن مسجل الكلية - وهو الرئيس المباشر للطاعن - قد أيد طلب الطاعن الذى قدمه الى عميد كلية الهندسة فى ١٩٦٤/٦/٣ ملتصقا ارساله الى الجامعة لتعديل التقرير المطعون فيه وذلك بأن اشر المسجل على ذيل هذا الطلب بهوافقته على تعديل التقرير من درجة ضعيف الى درجة مرض فإن هذه الدلائل مجتمعة من شأنها أن تضفى ظللا من الشك على مدى الدقة التى روعيت عند وضع المسجل للتقرير المطعون فيه كما أنها ترزعزع اليقين فى أن الملاحظة التى أبدتها عميد الكلية فى خاتمة الملاحظات قد استخلصت استخلاصا دقيقا من الواقع

الملموس وذلك بشأن ما جاء بها عن تهرب الطاعن من مسؤولياته وتفاعسه عن اداء ما يكلف به من اعمال . ويهذه المثابة فان الهبوط بكفاية الطاعن الى درجة ضعيف لا يكون قدحصل تحصيلاً سليماً من عناصر تؤدى اليه وبالتالي فان القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتاريخ ١٩٦٤/٤/٢٨ يكون قد جاء غير مستند الى سبب صحيح من الواقع والقانون حقيقاً بالالفاء واذا أخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فانه يكون قد جانب الصواب ويتمين — والحالة هذه — القضاء بالغائه ويلغاء القرار المطعون فيه مع الزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعن ٧٤٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢)

قاعدة رقم (٩٥)

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف — ليس ثمة ما يلزم لجنة شئون الموظفين بتسبيب قراراتها بتقدير كفاية الموظفين أو اعادة التقدير بندا بندا .

ملخص الحكم :

ليس لزاماً على لجنة شئون الموظفين أن تبين تقديرها لكفاية الموظف تفصيلاً بحسب كل مادة من مواد التقدير وبحسب كل عنصر من عناصره الفرعية الواردة في النموذج المعد لذلك . ذلك أنه يبين جلياً من النموذج الذي تحرر عليه تلك التقارير أنه لم يعد لتدوين تقدير اللجنة بالشكل التفصيلي الذي رسمه لتدوين تقدير الرؤساء المباشرين — كما أنه في ذات الوقت ليس هناك في قانون الموظفين ما يوجب على لجنة شئون الموظفين تسبيب قراراتها أو اعادة التقدير بندا بندا .

(طعن ١٠٥١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٢)

قاعدة رقم (٩٦)

المبدأ :

نص المادة ٢٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وإن كان يوصى بإطلاق يد لجنة شئون العاملين في تقدير مرتبة الكفاية إلا أن القرار الصادر من اللجنة يجب أن يقوم على سببه المبرر له قانونا - خلو ملف خدمة العامل من نسبة أي تقصير إليه في تأديته لعمله أو مجازاته بأي عقوبة تأديبية بل ووجود مستندات تشهد بثبوته مما يترتب عليه عدم جواز الهبوط بكفايته إلى مرتبة جيد - أثر ذلك - أن تخطى العامل لسبب حصوله على تقرير كفاية بمرتبة جيد غير قائم على أساس سليم - عدم الاعتداد بتقدير الكفاية والغاء قرار التخطي .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فيما يخص بالتقرير السنوي عن تقدير كفاية المطعون ضده بمرتبة جيد المطعون فيه ، فإنه لما كانت المادة ٢٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين المدنيين بالدولة قد نصت على أن « يعد الرئيس المباشر التقرير السنوي كتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الإدارة المختص بعد ابداء رايه كتابة على لجنة شئون العاملين وللجنة أن تناقش الرؤساء في التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمد أو تعدلها بناء على قرار مسيب * وواضح مما نص عليه من إجراءات اعداد التقارير السنوية عن العاملين أن المشرع حرص على وضع ضمانات معينة تبعد التقارير عن التأثير بالاهواء الشخصية والافراض الخاصة لما لهذه التقارير من اثر بالغ في حياة العاملين الوظيفية .

ومن حيث أنه من الاطلاع على التقرير السري عن كفاية المطعون ضده عن الفترة من أول يولية سنة ١٩٧٢ الى آخر يونية سنة ١٩٧٣ يبين أن الموقع في خاتات الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ورئيس لجنة شئون العاملين شخص واحد هو السيد / وكيل منطقة مصر الجديدة .

ولما كان نص المادة ٢٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يوحى بإطلاق يد لجنة شئون العاملين فى تقدير مرتبة الكفاية وجواز استمدادهم أى مصدر شاعت . الا انه لا جدال فى أن القرار الصادر من اللجنة شأنه شأن أى قرار ادارى يجب أن يقوم على سببه المتر له قانونا فينعين أن يقوم هذا التقدير على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا سواء من ملف خدمة العامل أو غيره من المصادر المختلفة عن العامل بما يمكنها من تقدير حقيقة كفايته بعناصرها المختلفة .

ومن حيث أن ملف خدمة المطعون ضده قد خلا من نسبة أى تقصير اليه فى ادائه لعمله أو مجازاته بأى عقوبة تأديبية . بل على العكس من ذلك فقد رشحته الوزارة لمنحة رعاية الشباب لحضور برنامج كليفاند الدولى لقادة الشباب لعام ١٩٦٤ ، وقد ذكر المطعون ضده فى عريضة دعواه وفى تظلمه المقدم الى مفوض الدولة لوزارة التربية والتعليم أنه حصل على درجة الدكتوراه فى علم النفس سنة ١٩٧١ من كليات الآداب . واشرف على عدة نشرات وكان يلقى محاضرات نفسية فى المدارس واختير مقررا للتربية الاجتماعية بمحافظة القاهرة وعضوا بلجنة التخطيط لمكافحة الجريمة بالمحافظة وعضوا باللجنة الاستشارية لدور المعلمين والمعلمات وعضوا بلجنة انحراف الطلاب بالوزارة وكرم يوم المعلم بمنحته ادارة مصر الجديدة شهادة تقدير للتفوق فى عمله ، واستشهد المطعون ضده على كل ذلك بالمستندات التى انطوت عليها الحافظة المودعة تحت رقم (٧) من ملف الدعوى امام محكمة القضاء الادارى ولما كانت الوزارة لم تذكر على المدعى ما ذكره فى هذا الصدد وكان الثابت بملف خدمته ان تقاريره السرية عن الاعوام من ١٩٦٤ الى ١٩٧١ كلها بمرتبة ممتاز ، فلا يستساغ عقلا ومنطقا بعد ذلك ان تهبط كفاية المطعون ضده نجاة الى مرتبة جيد ، خاصة وانه لم يتم دليل سواء من ملف خدمته أو من غيره من المستندات على هبوط مستوى المطعون ضده فى عمله بل على العكس من ذلك فان الشواهد تدل على ما يخالف ما انتهى اليه تقرير الكفاية المطعون فيه . وبالتالي يكون القرار الصادر بتقدير مرتبة كفاية المطعون ضده بجيد المطعون فيه ، وقد صدر غير مستند الى أساس سليم سواء من حيث الواقع أو القانون ، وهو الامر الذى دعا مفوض الدولة للتظلمات الى الانتهاء الى الغاء هذا التقرير فى

٢٢ من يولييه سنة ١٩٧٥ ووافقه على ذلك وكيل الوزارة للشئون المالية والإدارية في ٢٢ من يولية سنة ١٩٧٥ ثم رأى وكيل أول الوزارة بناء على مذكرة أعدت في ١١ من يناير سنة ١٩٧٦ الى الموافقة على رفض النظم .

ومن حيث ان السبب الوحيد الذي تفرعت به الوزارة الطاعنة لنخلى المطعون ضده في الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ جيبها هي حصوله على تقرير كتابة مرتبة جيد في التقرير السالف الذكر وهو ما يخالف القواعد الخاصة بالترقية السالف بيائها ، ولما كان قد ثبت ان ذلك التقرير قد صدر على غير مقتضى من القانون فبذلك ينهار سبب نخلى المطعون ضده .

ومن حيث ان مقتضى جميع ما تقدم ان الطعن غير قائم على اساس سليم ويكون الحكم المطعون فيه قد صادف صحيح حكم القانون فيما قضى به من عدم الاعتداد بتقدير كفاية المطعون ضده عن الفترة من ١٩٦٢/٧/١ الى ١٩٧٣/٦/٣٠ بتقدير جيد ، وبالفاء القرار الصادر عنه الامر التنفيذي رقم ٩٠٥ في ١٩٧٤/٢/٢ فيما تضمنه من تخطى المطعون ضده في الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ جنيها مع ما يترتب على ذلك من آثار .
(طعن رقم ٧٩٣ لسنة ٢٢ ق - جلسة ١٩٨١/٦/٢١)

قاعدة رقم (٩٧)

المبدأ :

انعقاد لجنة شئون الموظفين لتقدير كفاية الموظفين ، وإثباتها في محضرها انها قنرت كفايتهم على اساس التقارير المودعة بملفات خدمتهم وما ورد بها عن اعمالهم - تقديرها لكفاية المدعى بدرجة ضعيف وتخطيه في الترقية على هذا الاساس - ثبوت ان تقاريره السرية السابقة تشيد بكفايته وسلوكه وأن ملفه زاهر بالثناء على عمله - اعتبار قرار اللجنة غير مستند من اصول صحيحة - فقدان قرار التخطي في الترقية لسببه .

لخص الحكم :

مضى ثبت ان لجنة شئون الموظفين ، عند اجتماعها لتقدير كفاية الموظفين على هدى المقاييس التي وضعتها لهذا الغرض ، نصت في محضرها

على أن هذا التقدير قد تم بناء على التقارير المودعة بملف كل موظف . وما ورد من أعماله ، أى أن ذلك التقدير قد تم مستندا الى تلك الاصول ، وكان قد استبان للمحكمة أن اللجنة لم تتبع الاجراءات التى رسمها القانون ، كما لم تتبع القواعد التى رسمتها فى محضرها سالف الذكر ، فقدرت كفاية المدعى بدرجة ضعيف فى حين أن تقاريره السرية تشيد بكفايته وحسن سلوكه وصلاحيته . وأن ملفه زاهر بخطابات الثناء على عمله . وكل هذا يدل على أن تقدير اللجنة للمدعى بدرجة ضعيف غير مستند من اصول صحيحة ، الاصول الثابتة بملف الخدمة . فان قرار نخطى المدعى فى الترقية يكون قد وقع غير قائم على سببه الذى يبرره ، ويكون بالتالى خالف القانون .

(ا طعن ٥٣ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٤/١٢)

قاعدة رقم (٩٨)

المبدأ :

الاسباب التى ساقتهما لجنة شئون الموظفين تبريرا لهبوطها بمرتبة المدعى الى درجة ضعيف — اقتصارها على عنصرى الصفات الشخصية والقدرات دون أن تمس باقى عناصر الكفاية — ليس للجنة شئون الموظفين فى هذه الحالة أن تستبعد من درجات التقدير أكثر مما حصل عليه المدعى من درجات عن عنصرى الصفات والقدرات — تجاوز اللجنة لهذا المدى فى الهبوط بدرجات التقدير — يقع مجانيا للحق مشوبا بعيب مخالفة للقانون .

ملخص الحكم :

ان ما ابدته لجنة شئون الموظفين من اسباب — تبريرا لهبوطها بمرتبه المدعى الى درجة ضعيف عن سنة ١٩٥٨ انها ينحصر فى نفس الصفات الشخصية والقدرات وقد قدرت لها ثلاثون درجة حدا للتفوق الكامل فيها ، حصل المدعى منها على اثنتى عشرة درجة فى عنصر الصفات

الشخصية وعلى ثماني درجات على القدرات ولما كانت أسباب الانحدار بالتقدير العام حسبما أوردتها اللجنة المشار إليها لا تهمسوا على عناصر الكفاية. فان تعرض اللجنة لهذه العناصر التي لم يتعد إليها نقدها فيه الدلالة الاكيدة على ان تقديرها لكفاية المدعى لم يكن مستخلصا استخلاصا سائفا من عناصر تنتج وتؤدي اليه لانه لو ساغ للجنة شئون الموظفين على أسوأ الفروض أن تحو محوا كاملا ما حصل عليه المدعى من درجات عن عنصرى الصفات والقدرات . لما استقام لها أن تستبعد من درجات التقدير اكر من العشرين درجة التى حصل عليها المدعى ومن ثم ما كان ينبغى لها أن تهبط بمجهوده البالغ ستا وسبعين درجة الى اقل من ست وخمسين درجة وهو تقدير لكفايته لا يخلع عليه وصف الموظف « الضعيف » فاذا كانت لجنة شئون الموظفين على رغم هذا قد نزلت بتقديره العام الى اقل من خمس واربعين درجة فان تصرفها يكون مجافيا للحق غير مبنى على الواقع المستند من مختلف تقديراته وغنى عن البيان أن المادة ١٣٦ من قانون نظام موظفى الدولة تنص على أن الموظف الذى يحصل على ١٥ درجة فأقل يعتبر ضعيفا فاذا ما استبعد من تقدير اللجنة مقابل العناصر التى ذكرتها ما منحه المدعى من درجات من عنصرى الصفات الشخصية والقدرات فقد يستنساغ الهبوط بتقديره العام الى ست وخمسين درجة بدلا من ست وسبعين التى حصل عليها وعلى ذلك يكون المدعى على أسوأ تقدير فى مرتبة مرض وهى غير المرتبة التى حصل عليها فعلا ، وعلى ذلك فان قرار لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية المدعى بدرجة ضعيف يصح مشوبا بعيب مخالفة القانون .

ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المادى
للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدى عليها :

قاعدة رقم (٩٩)

المبدأ :

القول بأن لجنة شئون الموظفين لا تملك سوى تسجيل تقدير الكفاية
كما هو اذ لم يبد المدير المحلى ورئيس المصلحة أية ملاحظات على تقدير
الرئيس المباشر - فى غير محله - مهنتها التعقيب الجدى قبل وضع التقدير
النهائى اذا قامت لديها اسباب مبررة لذلك والا سجلت تقدير الرؤساء عند
انعدام ما يستوجب التعقيب .

الخص الحكم :

ان المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون
رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ نصت على أن « يقدم التقرير السنوى السرى عن
الموظف من رئيسه المباشر . ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة ورئيس
المصلحة لإبداء ملاحظاتها . ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين
لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية .
والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها
نهائيا » . والقول بأنه اذا لم يبد المدير المحلى ورئيس المصلحة أية ملاحظات
على تقدير الرئيس المباشر فلا تملك لجنة شئون الموظفين سوى تسجيل
التقدير كما هو دون نظر فيه أو معقيب عليه ولو بانث لها أسباب جدية
تقتضى مراجعة الرؤساء فى تقديراتهم - هذا القول لا يتفق مع روح القانون
وقصد الشارع فى ضوء المصلحة العامة . ذلك أنه قد تقوم لدى اللجنة
أسباب تقطع فى عدم صحة تقديرات الرؤساء المذكورين أو أسباب
جديدة ما كانت تحت نظرهم ولو أنهم تبينوا لما انتبهوا الى ما انتبهوا

اليه من تقدير . كما انه اذا كان الموظفون يتبعون مصالح او رؤساء عدة بينما تنظمهم وحده واحدة في الترقية فيجب ان يوزن كفايتهم بميزان واحد تحقيقا للمساواة بينهم جميعا حتى لا تتأثر بذلك ترقيةاتهم ، الامر الذي لا يتأتى الا اذا كان التعقيب النهائي على جميع التقديرات وان تعددت مصادرها موثقا بلجنة تضبط الميزان بينهم جميعا وهي لجنة شئون الموظفين . والا لامسى الامر الى وضع شاد تتأثر به مصلحة الموظفين من جهة والمصلحة العامة من جهة أخرى ، وكل أولئك تاطع في الدلالة على ان مهمة اللجنة حتى في هذه الصورة ليست مجرد تسجيل مادی للتقديرات الصادرة من الرؤساء ولو بان للجنة من الاسباب ما يقتضى مراجعتها ، وانما مهمتها التعقيب الجدى قبل وضع التقدير التلهاى اذا قامت لديها مثل هذه الاسباب ، والا سجلت تقدير الرؤساء ما دام ليس ثمة ما يستوجب مراجعتها والتعقيب عليه .

١ طعن ١٩٦٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/١٦ :

قاعدة رقم (١٠٠)

المبدأ :

لجنة شئون الموظفين — سلطتها في تقدير الكفاية — ليست مجرد تسجيل مادی للتقديرات الصادرة من الرؤساء — بل في التعقيب الجدى عليها بصفة نهائية — ترخصها في ذلك بسلطة تقديرية اذا ما قامت لديها اسباب جدية تقطع في عدم صحتها او تبينت اسباب جديدة ما كانت تحت نظر الرؤساء ، ولها ان تستمد تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها وتوصل للتقدير على وجه سليم يتفق مع الحق والواقع — تخفيضها التقدير استنادا الى ما تكشفته عنه المحاكمة التأديبية من امور يقوم عليها وتؤثر فيه في جملته بصفة علمية — لا يعد ازدواجا للمقوية ولا جزاء مجددا — لا تقرب على اللجنة ان هي اعتمدت في التقدير على سبق توقيع جزاءات على الموظف ما دام في تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخشى قيامه بعمله بكفاية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بعد تعديلها بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ نصت على أن التقرير السرى عن الموظف يقدم من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للإدارة فرييس المصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها بعد أن كانت قبل تعديلها تقصر اختصاص اللجنة على تسجيل التقدير إذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية . وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن لجنة شئون الموظفين هى المرجع النهائى فى تقدير درجة كفاية الموظفين الخاضعين لنظام التقارير السنوية وأنها تباثر اختصاصها فى هذا الصدد عن طريق الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين ولها أن تعدل هذه التقديرات بما تراه على أساس ما هو وارد بملف الخدمه بحسب الطريق المرسوم لذلك فى القانون وأن اللجنة تترخص فى تقديرها لدرجة كفاية الموظف بسلطانها التقديرية ولا سبيل الى مناقشتها فى هذا التقدير لتعلقه بصميم اختصاص الادارة كما أن القانون لم يعين لها طريقا معينا تلتزمه فى تقدير الكفاية فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها على كانه الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير على وجه سليم دقيق يتفق مع الحق والواقع وقد خصها القانون بسلطة تقديرية مطلقة فى أن تستمد تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها فى تقدير درجات كفاية الموظفين لحكمة ظاهرة وهى أنها تضم عددا من كبار موظفى الوزارة أو المصلحة التى يعمل بها الموظف . الذين لهم من خبراتهم ومراتهم والمهام وأراءهم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وتقدير درجة هذه الكفاية تقديرا دقيقا سليما يتفق مع الحق والواقع والقول بأن لجنة شئون الموظفين لا تملك التعقيب على تقدير الرؤساء المباشرين ولو باتت لها أسباب جدية تقتضى مراجعة هؤلاء الرؤساء فى تقديراتهم لا يتفق مع روح القانون وقصد الشارع فى ضوء المصلحة العامة ذلك أنه قد تقوم لدى اللجنة أسباب تقطع فى عدم صحة تقديرات الرؤساء المذكورين أو

أسباب جديدة ما كانت تحت نظرهم لو أنهم يبينوها لما افنوها الى ما افنوها
اليه بن تقدير - ومن ثم فإن مهمة اللجنة ليست مجرد تسجيل مدى
للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل هي التعقيب الجدى بصفة نهائية على
جميع التقديرات قبل وضعها وان تعددت مصادرها اذا قامت لديها مثل هذه
الاسباب واعمال سلطة اللجنة فى تخفيض درجة كفاية الموظف فى تقريره
المسنوى السرى استنادا الى ما تكشف عنه محاكمته التأديبية من أمور
تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهى المواد التى يقوم عليها
تقدير كفايته وتؤثر فى هذا التقدير فى جملته بصفه عامة لا يعد اردواجيا
للعقوبة ولا جزاء مجددا بل هو عنصر من العناصر الكلية لمقومات التقدير
العام الذى تملكه اللجنة فى مجال حكمها على كفاية الموظف ذلك الحكم
الذى تتركز فيه بسلطتها التقديرية وهو مجال غير مجال التأديب كما انه
لا تثريب على اللجنة ان هى اعتمدت فى تقديرها على سبق توقيع جزاءات
عليه ما دام فى تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويحدث تيسامه
بعلمه بكفاية .

اطعن ٢٦٢ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٣/٤/١٢

قاعدة رقم (١٠١)

المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بتقدير كفاية الموظف وفق المادة ٣١
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ -
منوط بها التقدير النهائى فى جميع الاحوال - يستوى فى ذلك ان تكون
قد ابدت ملاحظات من المدير الحلى او رئيس المصلحة او لم تبد وسواء
حصل خلاف فى التقدير او لم يحصل - لم يعد عملها بمجرد التسجيل فى
حالة عدم ابداء الملاحظات .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٣١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون
رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على الآتى :

« يقدم التقرير السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة ورئيس المصلحة لابداء ملاحظتهما ثم تعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ويعلم الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه .

ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من اول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير .
ومن حيث ان الفقرة الاولى من نص هذه المادة تعقد اختصاصا للجنة شئون الموظفين لتقدير درجة كفاية الموظف تقديرا نهائيا ويتضح هذا من صراحة نص هذه الفقرة ومقارنته بنص المادة ٢١ قبل التعديل اذ كلن يجرى على النحو الآتى :

« يقدم التقرير السنوى السرى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة ورئيس المصلحة لابداء ملاحظتهما ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتسجيل التقدير اذا لم تؤثر الملاحظات فى الدرجة العامة لتقدير الكفاية والا فيكون للجنة تقدير درجة الكفاية التى يستحقها الموظف ويكون تقديرها نهائيا » ، اد ناط النص الجديد بلجنة شئون الموظفين التقدير النهائى فى جميع الاحوال سواء ابدت ملاحظات من المدير المحلى او رئيس المصلحة او لم تبد سواء حصل خلاف فى التقدير او لم يحصل ولم يعد عملها مجرد التسجيل فى حاله عدم ابداء الملاحظات وقد جرى قضاء هذه المحكمة بذلك فى عديد من الطعون .

(طعن ١٧٩٠ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٥/٢/٢١)

قاعدة رقم (١٠٢)

المبدأ :

القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - تخفيض رئيس المصلحة التقدير الى مرتبة ضعيف استنادا الى ما دونه فى خاتمة الملاحظات - سلامة تقدير رئيس المصلحة الذى اقترنه لجنة شئون الموظفين - مهمة لجنة شئون الموظفين - ليست مجرد تسجيل ماذى للتقديرات الصادرة من الرؤساء .

ملخص الحكم :

ان مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد تسجيل مآدى للتقديرات الصادرة من الرؤساء ولو بان للجنة من الاسباب ما يقتضى مراجعتها وانما مهمتها التعقيب الجدى قبل وضع التقدير النهائى اذا قامت لديها مثل هذه الاسباب .

(طعن ٩١٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/١٢)

قاعدة رقم (١٠٣)

المبدأ :

مهمة لجنة شئون العاملين ليست مجرد تسجيل مآدى للتقديرات الصادرة من الرؤساء - مهمتها التعقيب النهائى الجدى قبل وضع التقرير النهائى - لا وجه للنمى بأن التقرير وضع بقصد الانتقام ما دامت هناك تصرفات ثابتة تؤيد ما ورد فى التقرير .

ملخص الحكم :

انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى بتقدير كفاية المدعى عن عام ١٩٦٤ ان عميد المعهد قدر كفاية المدعى بدرجة ضعيف جدا (٢٠) درجة موزعة على العناصر الآتية عشر درجات من ستين للعمل والانتاج واربع درجات من عشر درجات للمواظبة واربع درجات من عشرين للمعاملة والتعاون والسلوك الشخصى ، ودرجتين من عشر للاستعداد الذهنى وحسن التصرف . وجاء فى خانة الملاحظات ما يلى :

١ - طريقة التدريس يتذمر منها الطلبة ومعلوماته الميدانية محدودة ويميل فى تدريسه الى كتابة المذكرات المطولة ويبيعها بثمن لا يتناسب مع مقدرة الطلبة المالية .

٢ - يميل الى ايقاف العمل وعدم الانتاج ويتخطى حدود سلطاته . ولم يستغل امكانيات المعهد من المعامل والاجهزة بل يكسها بمكتبه بدون عمل ..

٢ - لا يعمل للمعهد الا عدد ساعات التدريس .

٤ - متعالى ويقسو على الطلبة وعلى زملائه ومساعديه ويحرج شعورهم بالفاظ لا تليق من عضو هيئة التدريس بالاضافة الى عدم تعاونه مع ادارة المعهد ويشكل خروجاً ظاهراً على مقتضى الواجب الوظيفى باثارة الشغب والاعتراضات المستمرة - لا يقدر ان هناك ثورة على الروتين ويميل الى العزلة والانعزال عن جهاز العمل بالمعهد كلية . وقد وقع عميد المعهد فى خانة المدير المحلى ايضا . وعرض التقرير على لجنة شئون العاملين فوافقت على التقدير بعد الاطلاع على التقرير المرفق ووقع وكيل وزارة التعليم العالى على التقدير بصفته رئيسا للجنة شئون العاملين وهو فى نفس الوقت رئيسا للمصلحة . وقد جاء التقرير المرافق للتقرير المطعون فيه الذى اشارت اليه لجنة شئون العاملين والصادر من عميد المعهد فى ١٥ من فبراير سنة ١٩٦٥ مرددا لما جاء فى خانة الملاحظات و اضاف اليها : يميل الى تحويل العلى الى دراسة وصفية معملية - معلوماته الميدانية محدودة وعلى سبيل المثال المذكور التى تقدمها المذكور رئيس قسم الفاكهة بجامعة اسيوط والمنتدب للتدريس بالمعهد بشأن خطأ المدعى الفنى فى تعليم العنب وكذلك حادث تدريس الكرنب للطلبة على نبات القرنبيط . تعود على رفض العمل بالجداول ثم ينقذها بعد فترة - رفض العمل بالجدول فى الفصل الدراسى الحالى « الثانى » ١٩٦٥/٦٤ رغم تاثيره وكيل الوزارة فى هذا الخصوص - حرم الطالب من دخول محاضراته دون اخطار الادارة - حاول حرمان الطلب من دخول امتحان المحاصيل النظرى لتأخره اربع دقائق - اخراج الطالب من الامتحان المعنى لمادة الوراثة دون اخذ موافقة الرئيس العام للامتحان - لا يقبل نصيحة او تناهى من ادارة المعهد ومن زملائه بل يحاول تعقيد المناقشات دون مبرر هذا وقد اعتمدت لجنة شئون الموظفين تقدير كفاية المدعى واخطر به فى ١١ من مايو سنة ١٩٦٥ ، فنظلم من هذا التقدير فقررت اللجنة بجلسة ١٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ تقدير درجة كفايته بمرتبة ضعيف على اساس انها ادنى مراتب الكفاية واخطر المدعى بهذا التقدير فى ١١ من اكتوبر سنة ١٩٦٥ فقدم المدعى تظلماً آخر

قررت لجنة شئون الموظفين رفضه فى أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ واستندت فى ذلك الى ذات الاسباب الواردة فى التقرير والمذكرات .

ومن حيث أن التقرير السنوى المطعون فيه قد استوفى أوضاعه الشكلية باعتبار أن عميد المعهد هو رئيس المدعى المباشر وهو فى نفس الوقت المدير المحلى كما أن وكيل الوزارة يجمع بين صفتى رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين ومن ثم يتعين الاعتداد به وترتيب آثاره القانونية .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن عميد المعهد قد منح المدعى ٢٠ درجة (مرتبة ضعيف) واستند فى ذلك الى ما دونه فى خانة الملاحظات على النحو الذى سلف بيانه . واقرت ذلك لجنة شئون العاملين . ومن المقرر أن هذه اللجنة ترخص بتقدير كفاية العاملين بها لها من سلطة تقديرية فى هذا الشأن ولا سبيل الى مناقشتها فيه ما لم يثبت أن تقديرها غير مستخلص استخلاصاً سائفاً من وقائع منتجة — أو أنها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام أو أساءت استعمال سلطتها وهو ما لم يقم عليه دليل فى الدعوى الراهنة ، ولا وجه لما نعه المدعى على التقرير المطعون فيه من أنه قصد به الانتقام لتقصيره شكوى ضد عميد المعهد ذلك أن هذا السبب وحده لا ينهض فى حد ذاته دليلاً على إساءة استعمال السلطة ما دام لم يؤيد بالاسانيد المثبتة والمؤدية اليه ، فضلاً عن ذلك فإن عميد المعهد لا يستقل بتقدير درجة كفاية المدعى وإنما مرد ذلك فى نهاية الأمر الى لجنة شئون العاملين وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن مهمة هذه اللجنة ليست مجرد تسجيل مآدى للتقديرات الصادرة من الرؤساء وإنما مهمتها التعقيب النهائى الجدى قبل وضع التقرير النهائى ولها فى سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم الذى يتفق مع الحق والواقع . ومع هذا فإن هذا الذى دونه عميد المعهد فى خانة الملاحظات وأقرته لجنة شئون العاملين له صداه فى ملف خدمة المدعى إذ تبين من الاطلاع على التحقيق الذى أجرته النيابة الإدارية فى القضية رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٦٥ بناء على الشكوى المقدمة من المدعى ضد عميد المعهد والتي انتهت الى عدم صحة ما نسبته المدعى الى عميد المعهد — تبين من هذه الشكوى أن المدعى قد انقطع عن عمله بدون إذن ثلاثة أيام

متصلة . وانه امتنع عن تدريس مادة الوراثة التى حصل على شهادة الدكتوراه فيها - وذلك خلال النصف الثانى من العام الدراسى ١٩٦٤/٦٢ وطلب استناده فى تدريس مادة أساسيات الخضر التى حصل فيها على الماجستير والننى كلف بتدريسها أحد انحاصلين على الدكتوراه بعد حضوره من الخارج . وقد قدم شكوى الى وزارة التعليم العالى فى هذا الشأن وأصر على امتناعه عن التدريس رغم أن العميد أخطره بأن الوزارة رأت استناده فى عمله الى أن تبحث الشكوى وقد أقر المجلس الأعلى للمعاهد تصرف المعهد بأن يتم التوزيع بين أعضاء هيئة التدريس على أساس المؤهل الأعلى . كما أن المدعى منع أحد الطلبة من دخول الامتحان لتأخره أربع دقائق ورغم أنه صرح الطالب المذكور بدخول الامتحان وكلف وكيل المعهد واحد المعيدين بإبلاغ المدعى بذلك رفض التنفيذ ولم يعتمد باثبات وكيل المعهد ذلك فى سجر الامتحان مصرا على حضور العميد شخصا أو تقديم نصريح كتابى منه . ومن ثم يكون التقرير المطعون فيه قد صدر صحيحا وتكون الدعوى على غير أساس من القانون متعينا رفضها . وأذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب يكون قد صاف وجه الحق فى فضائه ويكون الطعن غير قائم على أساس سليم من القانون متعينا رفضه مع انزاع المدعى بالمصروفات .

(طعن ٢٩٧ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٤/٤/٢١)

قاعدة رقم (١٠٤)

المبدأ :

لجنة شئون العاملين تعقب تعقيا جديا على تقديرات الرؤساء .

ملخص الفتوى :

اناط المشرع بلجنة شئون العاملين اعتماد تقارير الكفاية المقدمة عن العاملين من رسائهم بما يتطلبه ذلك من التدخل فى تقدير عناصر التقرير بالزيادة أو النقصان وما يترتب من تعديل فى مرتبة الكفاية ، وأساس ذلك فان مهمة اللجنة ليس مجرد التسجيل المادى لتقديرات الرؤساء وإنما التعقيب عليها قبل وضع التقرير النهائى .

(ملف ٢٦٤/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٣/٣/١٦)

ثالثاً : مغفوات أعضاء لجنة شؤون الموظفين عن شخصية الموظف
بحكم صلات العمل تصلح مصدراً لتقديرها لكفاية الموظف وتعقيها
على تقديرات الرؤساء :

قاعدة رقم (١٠٥)

المبدأ :

ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف — من مصادر
ذلك أيضاً ما يعلمه رؤساؤه وأعضاء لجنة شؤون الموظفين عن شخصيته
بحكم صلات العمل .

ملخص الحكم :

ان ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف ، بل ان من
بين المصادر التي تستمد منها حالة الموظف ما يعلمه رؤساؤه وأعضاء
لجنة شؤون الموظفين عن شخصيته بحكم صلات العمل فاذا كان ما يعلمونه
قد ولد عندهم عقيدة ارتضاها وجدانهم واقتنعت بها ضمائرهم فان
النتيجة المترتبة على هذه العقيدة تكون قد استخلصت من اصول موجودة
ما دام لم يتم الدليل الايجابي على الانحراف بالسلطة او اساءة استعمالها .

(طعن ١٠٠١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/١٦)

قاعدة رقم (١٠٦)

المبدأ :

ملف خدمة الموظف لا يشمل حتماً كل ما يتعلق به من معلومات او
بيانات او عناصر لها أثرها في تقدير كفايته — ما يعلمه الرؤساء وأعضاء
لجنة شؤون الموظفين عن عمل الموظف وسلوكه وشخصيته بحكم صلات

العمل — من بين المصادر التي يمكن الاستناد اليها في هذا الشأن — سلطة اللجنة في أن تستند تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها في تحديد درجة الكفاية — سلطة تقديرية مطلقة .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان الاصل أن ملف خدمة الموظف هو الوعاء الطبيعي لحياته الوظيفية الا انه لا يشمل حتما كل ما يتعلق بالموظف من معلومات او بيانات او عناصر لها اثرها في التقدير فملف الخدمة ليس هو المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف به ان من بين المصادر التي يمكن الاستناد اليها في هذا الشأن ما يعلمه رؤساؤه وأعضاء لجنة شئون الموظفين عن عمله وسلوكه وشخصيته بحكم صلات العمل — ولم يحدد القانون للجنة طريقا معيناً تلتزمه في تقدير الكفاية في التقرير السنوي — بل ان تقديرها يقوم على ما تراه من الاسس كميلا بالوصول الى التقدير السليم الذي يتفق مع الحق والواقع — وقد خصها القانون بسلطة تقديرية مطلقة في أن تستند تقديرها من أية عناصر ترى الاستعانة بها في تقدير درجة الكفاية لحكمة ظاهرة هي أنها تضم عددا من كبار الموظفين الذين لهم من خبراتهم ومراهم والمهام واشرافهم على أعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظفين وتقدير درجة هذه الكفاية تقديرا سليما دقيقا فلا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهي بصدد تقدير كفاية المدعى ان هي أدخلت في اعتبارها ما أسفر عنه فحص أحد أعضائها — الذي فوضته في هذا الشأن — لكفايته في ضوء ما أجراه من مناقشات مع مدير المصنع الذي كان يعمل فيه .

(طعن ٩٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٣)

رابعا : للجنة شؤون الموظفين ان تتبع فى تقدير مرتبة كفاية الموظف الموظف الطرق التى تراها مؤدية الى سلامة هذا التقدير :

قاعدة رقم (١٠٧)

المبدأ :

لجنة شؤون الموظفين — تقديرها الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة فى التقرير السنوى — أمر تترخص فيه اللجنة بسلطانها التقديرية — قانون موظفى الدولة وقرار وزير المالية والاقتصاد رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الصادر تنفيذا للمادة ٢٠ منه لم يقيد اللجنة فى التقدير — للجنة الاستعانة بالطرق التى تراها مؤدية الى سلامة تقدير درجة كفاية الموظف واتفاقه مع الحق والواقع .

ملخص الحكم :

ان تقدير الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة فى التقرير السنوى لدرجة الكفاية هو أمر تترخص فيه لجنة شؤون الموظفين بسلطانها التقديرية . كما ان القانون لم يعين للجنة شؤون الموظفين طريقا معيناً تلزم به فى تقدير كافة العناصر المطلوب تقديرها فى التقرير السنوى بل يقوم تقديرها لاي عنصر من العناصر على كافة الطرق التى تراها موصلة لهذا التقدير تقديرا سليما دقيقا يتفق مع الحق والواقع ولم يكن قرار وزير المالية رقم ٤ لسنة ١٩٥٤ الذى صدر تنفيذا للمادة الثلاثين من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مقيدا للجنة شؤون الموظفين فى تقديرها ولا محدد لها العناصر التى تستند منها تقديرها بل كل ما نطه هو ان يبين العناصر التى يمكن للجنة شؤون الموظفين ان تستعين بها على التقدير ولم يمنحها من ان تستند التقدير من عناصر أخرى وقد خص القانون لجنة شؤون الموظفين بتلك السلطة التقديرية المطلقة فى تقدير درجات

كفاية الموظفين لحكمة ظاهرة وهى انها تضم عددا من كبار موظفى الوزارة او المصلحة التى يعمل بها الموظف الذين لهم من خبرتهم ومرانهم واشرافهم على اعمال الموظفين ما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وتقدير درجة تلك الكفاية تقديرا دقيقا سليما يتفق مع الحق والواقع .

(طعن ٢٦١٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١١/١٢/١٩٦٠)

قاعدة رقم (١٠٨)

المبدأ :

للجنة شئون الموظفين سلطة واسعة فى التعقيب على تقدير الكفاية ولها فى سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذى ينفق مع الحق والواقع .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان رؤساء المدعى قد قدروا كفايته بتسعين درجة الا أن لجنة شئون الموظفين لها سلطة واسعة فى التعقيب على هذا التقدير . اذ هى تترخص فى تقدير الدرجة التى يستحقها الموظف ولها فى سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التى تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذى يتفق مع الحق والواقع ، وهى بحكم تكوينها وتشكيلها من كبار موظفى المصلحة أبعد ما تكون عن الغرض والهوى وأدنى الى صواب الحكم على كفاية الموظفين . ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام او أساعت استعمالها . وهو ما لم يتم عليه دليل فى حالة المدعى وليس للقضاء الادارى أن ينصب نفسه مكانها فى أمر هو من صميم اختصاصها .

(طعن ٥٩٠ لسنة ٨ ق — جلسة ٢٦/٢/١٩٦٧)

قاعدة رقم (١٠٩)

المبدأ :

للجنة شئون العاملين سلطة واسعة في التقييم على تقدير الرئيس المباشر اذ هي تترخص في تقدير المرتبة التي يستحقها الموظف ولها في سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير السليم - ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها في امر هو من صميم اختصاصها ما دام لم يثبت انها انحرفت بسلطاتها عن جادة الصالح العام .

ملخص الحكم :

ان لجنة شئون العاملين لها سلطة واسعة في التقييم على تقدير الرئيس المباشر اذ هي تترخص في تقدير المرتبة التي يستحقها الموظف ولها في سبيل ذلك أن تلجأ الى شتى الطرق التي تراها مؤدية الى التقدير السليم الدقيق الذي يتفق مع الحق والواقع وهي بحكم تكوينها وتشكيلها من كبار الموظفين ابعد ما تكون عن الغرض والهوى وادنى الى صواب الحكم على كفاية الموظف وما دام لم يثبت انها قد انحرفت بهذه السلطة عن جادة الصالح العام كما هو الحال في الدعوى الراهنة فليس للقضاء ان ينصب نفسه مكانها في امر هو من صميم اختصاصها .

(طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧١/١/٣)

قاعدة رقم (١١٠)

المبدأ :

الاصل ان تتولى لجنة شئون العاملين تسجيل تقرير الكفاية على أساس احدى المراتب الواردة في قانون العاملين دون تقرير العناصر الفرعية بالارقام الحسابية لا يعيب قرار اللجنة ان تقدر هذه العناصر بالارقام الحسابية طالما كان ذلك مؤديا الى المرتبة التي رأتها كفاية العامل .

ملخص الحكم :

يتضح من مقارنة نظام التظلم المنصوص عليه فى قانون العاملين بنظام التظلم الذى أوجبه قانون مجلس الدولة أن الاول جوازى للعامل أن شاء قدمه وفى هذه الحالة لا يصبح التقرير نهائيا الا بعد البت فى التظلم وإن شاء أغفله وفى هذه الحالة يصبح التقرير نهائيا بعد انتهاء الاجل المقرر للتظلم فيه . كما أن هذا التظلم مقصور على من قدرت كفايته ضعيفا ودون المتوسط فلا يشمل من قدرت كفايته بغير ذلك وميعاده شهر من تاريخ اعلان العامل به ويكون تقديمه الى لجنة شؤون العاملين على خلاف التظلم المنصوص عليه فى قانون مجلس الدولة . الامر الذى يدل على أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن العاملين المدنيين بالدولة لم يلغ القواعد الواردة فى قانون مجلس الدولة فى شأن التظلم الوجوبى ومن ثم تظل هذه القواعد واجبة التطبيق وبالتالي يكون للتظلم المنصوص عليه فى قانون مجلس الدولة اثره فى قطع ميعاد رفع الدعوى .

انه ولئن كان تقديم التظلم وفقا لحكم قانون العاملين المدنيين يجعل تقديم التظلم المنصوص عليه فى قانون مجلس الدولة غير مجد الامر الذى يقضى بقبول الدعوى شكلا ولو لم يسبقها التظلم المنصوص عليه فى قانون مجلس الدولة اكتفاء بتقديم التظلم المنصوص عليه فى قانون العاملين الا أن تقرير هذه القاعدة لا يقوم على أساس الفاء أحكام التظلم المنصوص عليه فى قانون مجلس الدولة بل يستند الى الحكمة التشريعية من استحداث نظام التظلم الوجوبى وهى الحكمة التى كشفت عنها المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ والتى لا زالت تلهم النصوص الحالية وجاء بها ما يلى : « ان الغرض من ذلك هو تقليل الوارد من القضايا بقدر المستطاع وتحقيق العدالة الادارية بطريق ايسر على الناس وانهاء تلك المنازعات فى مراحلها الاولى ان رأت الادارة أن المتظلم على حق فى تظلمه فان رفضته أو لم تبت فيه فى خلال الميعاد المقرر فله أن يلجأ الى طريق التقاضى ..

ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن المطعون ضده أعلن بتقديمه

كفايته بدرجه ضعيف فى ٥ من مايو سنة ١٩٦٥ ونظلم الى لجنة سنون العاملين من عذا التقرير بالنظلم الذى قدم فى ٢٢ من مايو سنة ١٩٦٥ ورفضته اللجنة فى ٣ من يونية سنة ١٩٦٥ ثم اخطر بهذا القرار فى ١١ من يونية سنة ١٩٦٥ فغظلم منه الى مفوض الدولة فى ١٧ من بولية سنة ١٩٦٥ وقدم طلب المساعدة القضائية فى ٢٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ ورفض الطلب فى ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٦ فاودع عريضة دعواه تلم كتاب محكمة القضاء الادارى فى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٦٦ ومن ثم يكون ميعاد رفع هذه الدعوى قد انقطع بنظلم المدعى الى مفوض الدولة وفقا لحكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ لا نثريب على لجنة العاملين أن هى ادخلت فى اعتبارها عند تقدير درجة الكفاية الجزاءات السابقة اذ انه من الواجب أن يكون تحت نظر اللجنة عند تقدير درجة كفاية الموظف بياناً شاملاً بحالته حتى تكتمل امامها صورة صادقة من واقع نواحى نشاطه ومسلكه تسوغ تقدير درجة كفايته تقديراً مبرراً من القصور ذلك انه وان كان الاصل هو الاعتداد بالامعمال التى ياتيها الموظف خلال السنة التى يوضع عنها التقرير اخذاً ببدا سنوية التقرير الا انه فى تعاقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه فى السنوات السابقة بحاضره فى السنة التى وضع عنها التقرير ما يرين على صفحة المدعى ويخفش بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية . . . وغنى عن البيان أن هذا هو الامر الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية العامل كما أن ذلك لا يحول دون مساعدة العامل فى مجال تاديبه وعما يرتكبه من مخالفات .

ومن حيث انه وان كانت لجنة سنون العاملين تتولى تسجيل تقديرها على اساس احدى المراتب الواردة فى قانون العاملين وليست ملزمة بتقدير العناصر الفرعية من التقرير بالارقام الحسابية حسبما جرى قضاء هذه المحكمة — الا أنه اذا عن لهذه اللجنة أن تجرى تقدير هذه العناصر الفرعية من التقدير بالارقام الحسابية وكان تقديرها لهذه العناصر يؤدى الى المربة التى ارفقتها للعامل فان ذلك لا يعيب قرارها .

خامساً : ما يجوز للجنة شؤون الموظفين ان تدخله في اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتمقيها على تقديرات الرؤساء :

قاعدة رقم (١١١)

المبدأ :

من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية أو توقيع جزاء تأديبي عليه ان يهتز وضعه في ميزان كافة عناصر تقدير الكفاية .

ملخص الحكم :

ان من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية أو توقيع جزاء تأديبي عليه ان يهتز وضعه في ميزان كافة عناصر تقدير الكفاية ولهذه العلة تتضمن نموذج التقرير تخصيص بند مستقل لبيان ما يكون قد وقع على الموظف من جزاءات وما اذا كان قد احيل الى مجلس تأديب او اوقف عن العمل أو حتى مجرد وضعه موضع الاتهام والريبة . ومن ثم فلا تثريب على لجنة شؤون العاملين ان هي اخذت في الاعتبار في تقدير كفاية المدعى بجميع عناصرها وما ثبت من تحقيقات النيابة الادارية مما هو منسوب الى المدعى من تهم ومخالفات انتهت المحاكمة التأديبية الى مجازاتها عنها بخصم خمسة ايام من راتبه .

(طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧١/١/٢)

قاعدة رقم (١١٢)

المبدأ :

للجنة شؤون العاملين اعمال اثر المخالفات التي تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته اذا تكامل في السنة التي يعد عنها التقرير التحقيق الذي كانت قد باشرته النيابة الادارية وخلصت فيه الى مسئوليته دون ما انتظار لما تسفر عنه المحاكمة التأديبية ما دام يوجد ما يدعوها الى الاطحنان الكافي بادانته .

ملخص الحكم :

مضى كان من المسلم ان اللجنة شئون العاملين اعمال اثر المخالفات التى تنسب الى الموظف عند تقدير كفايته فى سنة وقوعها وهى ما تزال مجرد اتهامات أو شبهات لم تتأكد بعد فمن باب اولى يكون لها هذا الحق اذا تكامل فى السنة التى يصدر عنها التقرير التحقيق الذى كانت باشرته النيابة الادارية عدة سنين وخلصت فيه الى مسئولية الموظف عما نسب اليه دون ما انتظار لما تسفر عنه المحاكمة التأديبية ما دام لم يوجد ما يدعوا الى الاطمنان الكافى بادانته .

(طعن ١٢٥٥ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧١/١/٢)

قاعدة رقم (١١٢)

المبدأ :

لا تثريب على لجنة شئون الموظفين ان هى اعتمدت فى تقديرها على واقعة احالة المدعى الى المحاكمة التأديبية التى انتهت الى مجازاته بخفض درجته واخذتها فى اعتبارها عند تقديرها لكفايته على أساس ان هذا يرين على صفحته ويخشى قيامه بعمله بكفاية .

ملخص الحكم :

ان التقارير السرية ان هى الا تسجيل لحالة الموظف الوظيفية مى جميع النواحى . وتصوير لمدى كفايته . ولا شك أن ما نسب الى المدعى من تصرفات مريبة احيل بسببها الى المحاكمة التأديبية ينطوى على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ويؤثر تأثيرا ضارا ومباشرا فى مجال العمل والانتاج فضلا عما له من تأثير ظاهر فى صفاته الشخصية ونيل من سمعته ونزاهته . وهذه كلها امور تستقل لجنة شئون الموظفين بتقديرها فى جملتها وتكون محل اعتبارها فى تقدير الكفاية ولا يسوغ أن يتساوى فى المركز القانونى الموظف الذى يتعرض لمحاكمة تأديبية أو جزاء تأديبى والموظف الذى لا يقف هذا الموقف ، وغنى عن البيان أن من شأن تقديم الموظف للمحاكمة التأديبية

أو توقيع جزاء تأديبي عليه أن يؤثر ذلك في وضعه وفي كافة عناصر التقدير وجميع بنود التقرير . ولا سيما أن نموذج التقرير يحوى خاتمة خاصة بهذه المسألة تؤكد تاثر التقرير بها يكون قد تعرض له الموظف من عقاب بل بمجرد وضعه موضع الاتهام والريبة . ومن ثم فلا تثريب على لجنة شئون الموظفين أن هي اعتبرت في تقريرها على واقعة احالة المدعى الى المحاكمة التأديبية التي انتهت الى مجازاته بخفض درجته واخذتها في اعتبارها عند تقديرها لكفايته على أساس أن هذا مما يرين على صفحته ويحد من قيامه بعمله بكفاية .

(طعن ٥٩ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٧/٢/٢٦)

قاعدة رقم (١١٤)

المبدأ :

القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بتقدير درجة كفاية الموظف —
لا تثريب على اللجنة اذا ادخلت في اعتبارها الجزاءات السابقة —
الاصل هو الاعتداد بالافعال التي ياتيها الموظف خلال السنة التي يوضع
عنها التقرير اخذا ببدا سنية التقرير — الاعتداد بالجزاءات في وضع
التقرير درجة الكفاية عن مجال التأديب .

ملخص الحكم :

ان لجنة شئون الموظفين اذ قدرت كفاية المدعى بدرجة ضعيف في التقرير السنوى السرى عن سنة ١٩٥٨ انها استمدت قرارها من اصول صحيحة مستخلصة استخلاصا سائفا من ملف خدمته وهى اصول عناصر منتجة الاثر في ضبط درجة كفايته ويتصل بعضها بوقائع حدثت خلال السنة المذكورة وجوزى عنها بالامر الادارى رقم ١٩٥٩/٤٢٨ آف الذكر . ولا تثريب على اللجنة في هذه الحالة ان هي ادخلت في اعتبارها عند تقدير درجة الكفاية الجزاءات السابقة اذانه يجب ان يكون تحت نظر اللجنة عند تقدير درجة كفاية الموظف بيانا شاملا بحالته حتى تكمل امامها صورة

لنواحي نشاطه ومسلكه ونهيا لها جميع العناصر التي نستطيع بموجبها تقدير درجة كفايته تقديرا مبررا من القصور ذلك أنه وإن كان الاصل هو الاعتداد بالامعال التي ياتيها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير اخذا بمبدأ سنوية التقرير الا أن في نعاقب الجزاءات كما هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع عنها التقرير ثم بمسلكه في السنة التالية لها ما يرين على صفحة المدعى ويخدش بلائك حسن قيامه بعمله بكفاية ، ومجال هذا كله يختلف عن مجال التأديب اذ الامر هنا لا يتعلق بعقاب الموظف وإنما يتصل بتقدير كفايته في ضوء عمله ومسلكه — بعد تقصى نواحي عمله ومتابعة مسلكه في الماضي والحاضر استكمالا للعناصر التي يقوم عليها تقدير كفايته . وغنى عن البيان أن هذا هو الذي يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف . وإذا كان ذلك ، وكان القرار المطعون فيه قد صدر استنادا الى البيانات الواردة في ملف خدمته وما كشفت عنه المعلومات والتحريات التي عرضت على لجنة شئون الموظفين في شأن المدعى، وقد ثبت للمحكمة أن ما احتواه ملف الخدمة كاف وحده لحمل القرار المذكور عليه فإن القرار يكون قد صدر والحالة هذه سليما وقائما على سببه المبرر له قانونا .

قاعدة رقم (١١٥)

المبدأ :

تقدير لجنة شئون الموظفين درجة كفاية المدعى — الاخذ بعين الاعتبار مساك المدعى فى شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم واسرافه دون مبرر فى التقدم بشكاوى ضدهم تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة — لا تثريب عليه — لا يحول دون ذلك ان مسلك المدعى فى شأن الشكاوى المذكورة محل مؤاخذة تأديبية .

الخص الحكم :

لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهى بصدد تقدير درجة كفاية المدعى عن عام ١٩٥٨ ان هى ادخلت فى اعتبارها الاثر الذى ترى بسلطانها فى الاشراف والتعقيب على تقديرات الرؤساء المباشرين — ترتبيه على مسلك المدعى فى شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم واسرافه دون مبرر فى التقدم بشكاوى ضد هؤلاء الرؤساء وغيرهم من كبار الموظفين تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة ، ولا يحول دون ذلك ان مسلك المدعى فى شأن الشكاوى المذكورة قد ترتب عليه اقامة الدعوى التأديبية ضده وصدر حكم بادانته مطعون فيه أمام المحكمة الادارية العليا . اذ ان الامر هنا لا يتعلق بتأديبه او عقابه ولا يعدو ان يكون اعبالا لسلطة النجسة فى تخفيض درجة كفايته فى تقريره السنوى استنادا الى ما تكشف لها من امور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهى من العناصر المكملة لمقومات التقدير العام الذى تختص به اللجنة فى مجال حكمها على كفاية الموظف وترخص فيه بسلطانها التقديرية وهو غير مجال التأديب على كل حال ،

قاعدة رقم (١١٦)

المبدأ :

سلطة لجنة شئون الموظفين في تقدير كفاية الموظف — التوسعة فيها بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — للجنة تقدير الكفاية تقديرا نهائيا غير مقيد بملاحظات الرؤساء — تقيدها في ذلك بلف الخدمة وبأن يجرى التقدير على ذات العناصر التي ورد عليها تقدير الرؤساء .

ملخص الحكم :

يتضح من التعديل الذى ادخله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انه وسع في سلطة لجنة شئون الموظفين فبعد ان كان لها ان تسجل تقدير كفاية الموظف اذا لم تؤثر الملاحظات في الدرجة العامة لتقدير الكفاية اصبح لها ان تقدر درجة الكفاية تقديرا نهائيا سواء اثرت الملاحظات او لم تؤثر اذ جعل التعقيب النهائى لها فى جميع الاحوال دون ان يقيدها بملاحظات الرؤساء . وان كان لها ذلك الا ان تقديرها ليس تحكيميا اذ المفروض فى الرؤساء ان يكونوا بحكم اتصالهم المباشر بمؤسسيهم اقدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفايتهم فاذا ساط القانون باللجنة ولاية التعقيب دون التقيد بأرائهم فان تقديرها ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيد بما فى ملف الخدمة من عناصر ثابتة وبأن يجرى على ذات العناصر التى ورد عليها تقدير الرؤساء حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يرقم عليه دليل من الاوراق — وكلا يهدر مبدءا اصيل يقوم عليه وضع التقرير وهو مبدءا سنوية التقرير .

(طعن ١٥٥٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/١٠)

قاعدة رقم (١١٧)

المبدأ :

لا يؤثر الحكم الوارد في المادة ٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام الموظفين على سلطة لجنة شئون الموظفين في تقدير درجة كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته دون أن يتقيد بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٢٠ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أن « يخضع لنظام التقارير السنوية جميع الموظفين عدا رؤساء المصالح والموظفين الذين في درجة مدير عام فما فوقها » .

وتعد هذه التقارير في شهر فبراير من كل عام متضمنة درجة كفاية الموظف باعتباره جيدا أو متوسطا أو ضعيفا » .

وتتضمن المادة ٣١ بأن يعطى الموظف صورة من التقرير السنوي المقدم عنه ولن قدم عنه تقدير بدرجة متوسط أو ضعيف الحق في تقديم ما يكون لديه من ملاحظات في خلال اسبوعين من تاريخ تسلمه التقرير » .

كما تنص المادة ٣٢ على أن « تعد لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة في شهر مارس من كل عام كشفا باسماء موظفي كل درجة مائنة فيها وتقرير اللجنة من واقع ملف كل موظف على الاساس المعين في المادة ٢٠ ويؤشر بذلك في ملف الخدمة وسجل الموظفين » .

ويقول ديوان الموظفين أن مقتضى هذه النصوص أن تكون لجنة شئون الموظفين هي المرجع في تقدير كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته وما يتضمنه من تقارير سنوية وملاحظات الموظف في شأنها الا أنه على اثر اجراء حركة الترتيبات بالديوان اعترض احد الموظفين عليها بمقوله انه ليس للجنة شئون الموظفين خلال فترة الانتقال المحددة في المادة ١٣٦ ان تقرر تخفيض درجة كفاية الموظف التي يقدرها الرئيس المباشر ..

ولهذا فقد استطلع الديوان رأى القسم فيما اذا كان الحكم الانتقالي الوارد فى هذه المادة يوجب على لجنة شئون الموظفين بالوزارة او المصلحة خلال فترة الانتقال المشار اليها الاخذ بدرجة الكهنية المحددة فى التقرير المقدم عن الموظف من الرئيس المباشر ام انه لا يؤثر على سلطة اللجنة المخولة لها بموجب المادة ٣٢ سالف الذكر فى تقدير درجة كهنية الموظف دون تقييد بالتقرير المقدم من الرئيس المباشر .

ومن حيث ان المادة ٣٦ المشار اليها الواردة تحت الباب الثالث الخاص بالاحكام العامة والانتقالية تنص على ان « تحدد درجة كهنية الموظف فى الترقى خلال العام الاول من تاريخ العمل بهذا القانون طبقا للتقرير المقدم عنه فيه وفى العام الثانى تحدد هذه الدرجة طبقا للتقريرين المقدمين فى ذلك العام وفى العام السابق » .

واذ كان هذا النص مماثلا لنص المادة ١٢٧ من مشروع قانون نظام موظفى الدولة الذى عرض على البرلمان سنة ١٩٤٩ ثم رأت الحكومة سحبه فانه من المفيد فى تفهم المراد من هذا النص الرجوع الى المذكرة الايضاحية المرافقة لذلك المشروع لا سيما وقد اُحالت عليها المذكرة الايضاحية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ « وقد تضمنت المذكرة المرافقة للمشروع فى هذا الصدد الفقرة الآتية » .

« ولما كان الاخذ بهيئاً التقارير السنوية عن الموظفين جديداً على الكثير من الوزارات والمصالح وكان يتعذر تبعاً لذلك الرجوع فى العام الاول من تنفيذ قانون التوظيف الى تقارير الاعوام السابقة لتبين درجة اهلية الموظف للترقية فقد نص على الاكتفاء فى العام الاول بالتقرير المقدم فيه » .

وبين من هذه الفقرة ان الحكم الانتقالي الذى تضمنته المادة ١٣٨ من المشروع انما وضع لتنظيم كيفية تحديد درجة اهلية الموظف للترقى خلال العام الاول من العمل بالنظام الجديد حيث لا تكون قد توافرت العناصر التى كان يشترطها مشروع القانون المشار اليه فى الحكم على هذه الاهلية اذ كانت المادة ٤٢ منه تنص على تخطى الضعيف فى الترقية فى نسبة

الاقدمية اذا كان قد قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف مرة اخرى فى أحد العاملين السابقين فقد كان يقتضى هذا النص الاخير عدم جواز تخطى الموظف فى الترقية بالاقدمية الا اذا كانت لجنة شئون الموظفين - التى هى المرجع فى تقدير درجة الكفاية - قد قدرت درجة كفايته بأنه ضعيف مرتين مرة فى العام الذى ينظر فيها فى تربيته ومرة اخرى فى أحد العاملين السابقين . واذا كان هذا غير ميسور خلال العام الاول من العمل بالنظام الجديد لعدم وجود أكثر من تقدير واحد لدرجة الكفاية ولعدم جواز الرجوع الى التقارير السابقة على العمل بهذا النظام فقد رأى علاج هذا الموقف بوضع حكم انتقالي مؤداه أن يكتفى فى تحديد اهلية الموظف للترقى فى خلال العام الاول بدرجة الكفاية التى تحددها لجنة شئون الموظفين عن هذا العام .

وقد جاءت أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مماثلة لما يقابلها من أحكام مشروع القانون المتقدم ذكره فنصت المادة ٤٠ فى فقرتها الاولى والثانية على أنه « فى الترقيات الى الدرجات المخصص نسبة للاقدمية ونسبة للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالاقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين ويشترك فى هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيد ومتوسط مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف » .

أما النسبة المخصصة للاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العاملين الاخيرين من مدقوقدهم فى الدرجة التى يرقون منها . وتكون ترقيتهم ايضا بالاقدمية فيما بينهم .

وهناك هذه الاحكام أن الموظف لا يكون أهلا للترقية فى نسبة الاقدمية اذا كانت كفايته قد قدرت بدرجة ضعيف ثلاثة سنوات متوالية ولا يكون أهلا للترقية فى نسبة الاختيار الا اذا جاز درجة جيد فى العاملين الاخيرين من وجوده فى الدرجة المرقى منها . ولا شك أن الجهة التى تملك تقدير درجة الكفاية التى هى أساس تحديد اهلية الموظف للترقية هى لجنة شئون الموظفين كما هو ظاهر من حكم المادة ٢٢ من القانون سالف الذكر .

وإذا كان هذا المشروع قد عبر عن قرار اللجنة في هذا الشأن بعبارة « التقرير المقدم عن الموظف » حين أوجب تخطي الموظف الذى قدمت اليه ثلاثة تقارير متوالية بدرجة ضعيف فلا شك أن المقصود هو تقرير لجنة شئون الموظفين ، لأن تقرير الرئيس المباشر ليس إلا عنصرا من عناصر التقدير التى تعتمد عليها لجنة شئون الموظفين فى تحديد درجة الكفاية بالتطبيق لحكم المادة ٢٢ سالفه الذكر . ولكى لا يكون الأمر مثار خلاف فى تطبيق الاحكام التى تضمنتها المادة المشار اليها خلال العاملين الاولين من العمل بالقانون حيث لا تكون درجة كفاية الموظف قد حددت سوى مرتين رؤى وضع الحكم الانتقالى الذى تضمنته المادة ١٣٦ سالفه الذكر ومقتضاه أن يكفى فى تقدير اهلية الموظف للترقية فى نسبتى الاقتبية والاختيار خلال العام الاول بقرار لجنة شئون الموظفين الصادر فى هذا العام وفى العام الثانى بالقرار الصادر منها فيه فى العام السابق . ومقتضى ما تقدم أنه ليس المقصود بالحكم الوارد فى المادة ١٣٦ أن

تتقيد لجنة شئون الموظفين خلال فترة الانتقال عند تحديدها لدرجة كفاية الموظف بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر كما قد يستفاد من ظاهر النص ، بل أن المراد به هو الاكتفاء بتقدير واحد من اللجنة خلال العام الاول أو تقديرين خلال العام الثانى استثناء من حكم المادة ٤٠ من القانون بما ينفى سلطة اللجنة فى تقدير درجة الكفاية وفقا لحكم المادة ٢٢ دون أن نتقدم بالتقرير المقدم من الرئيس المباشر الذى لا يمدو أن يكون عنصرا من العناصر التى تهتدى بها اللجنة عند تحديدها لدرجة الكفاية .

لذلك انتهى قسم الراى مجتمعا الى أن الحكم الوارد فى المادة ١٣٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام الموظفين لا يؤثر على سلطة لجنة شئون الموظفين فى تقدير درجة كفاية كل موظف من واقع ملف خدمته دون أن تتقيد بالتقرير المقدم عنه من الرئيس المباشر .

(فتوى ٢٣٧ فى ١٩٥٢/٧/٦)

قاعدة رقم (١١٨)

المبدأ :

المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإلحاح للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة عنهم وأن تعتمدها أو تعديلها بناء على قرار مسبب - الإخذ فى الاعتبار عند تدوير الكفاية ما يثبت فى حق العامل من مخالفات وقعت منه خلال العام الذى يتم عنه وضع التقرير صحيح قانونا .

ملخص الحكم :

ومن حيث انتم بالنسبة الى الموضوع فان البادى من الاوراق ان تقرير الكفاية عن عام ١٩٧٠ وضع بمعرفة الرئيس المباشر وهو عميد الكلية بتقدير ٤٥ درجة « دون المتوسط » وقد أشار التقرير الى توقيع عقوبة خصم يوم من راتبه فى يولييه عام ١٩٧٠ اى خلال العام الذى وضع عنه التقرير ، وقد اعتمد التقرير المدير المحلى كما اعتمده رئيس المصلحة ووافقت عليه لجنة شئون العاملين ، وبذلك يكون التقرير قد استوفى اوضاعه الشكلية المقرره طبقا لاحكام المادتين ٢٩ ، ٣١ من قانون العاملين المدنيين بالدولة برقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وكذلك اعمالا لاحكام القرار الجمهورى رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين بالدولة والتي جرت مادته الثانية كالآتى : يحرر التقرير السنوى عن الصالح بمعرفة رئيسه المباشر ، ويعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة ... لاعتماده او تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ، ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين ليتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهذه المادة تجيز للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة عنهم عن العاملين وابعاح لها أن تعتمدها أو تعديلها بناء على قرار مسبب . وهذه الخطوات جميعها التزمته الجهة الادارية عند وضعها للتقرير السنوى عن عام ١٩٧٠ فجاء القرار مطابقا للاوضاع الشكلية المقررة كما انه قام على سبب يبرره وهو

سبق توقيع جزاء ادارى على المطعون ضده فلجنة شئون العاملين ترخص
فى تقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية و لاسبيل الى مناقشتها
ما لم يثبت بان تقديرها غير مستخلص استخلاصا سائفا من وقائع تنتجه
او انها انحرفت بالسلطة او اساعت استعمالها ، ولا تثريب على اللجنة
ان هى اخذت فى الاعتبار فى تقدير كفاية المطعون ضده عن عام ١٩٧٠
ما ثبت فى حقه من مخالفات وقعت منه خلال هذا العام ، وانتهت الى
مجازاته بخمسة يوم من راتبه فى يولييه عام ١٩٧٠ ، وقد صار هذا الجزاء
نهائيا بالحكم الصادر من المحكمة الادارية العليا « الدائرة الرابعة » فى الطعن
رقم ٥٤٦ لسنة ٢١ القضائية عن الحكم الصادر من المحكمة التأديبية بطنطا
بجلسة ١٧ من فبراير سنة ١٩٧٤ فى الدعوى رقم ٩٢ لسنة ١ القضائية
المقامة من الدكتور ضد جامعة الاسكندرية .

ومن حيث انه وتبعا لذلك يكون القرار محل الطعن قد صدر صحيحا
مستهدا من اصول تنتجه واستوى الشكل المطلوب قانونا كما أن الجهة
الادارية قد احسنت استعمال سلطتها عند اصداره فيكون بمنجى عن
الالغاء .

(طعن ٧٤٨ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٤/٦/١٩٨١)

قاعدة رقم (١١٩)

المبدأ :

لجنة شئون العاملين ترخص بتقدير كفاية العاملين بما لها من سلطة
تقديرية — لا سبيل الى مناقشتها ما لم يثبت بان تقديرها غير مستخلص
استخلاصا سائفا من وقائع تنتجه او انحرفت بالسلطة او اساعت
استعمالها — لا تثريب على اللجنة ان هى اخذت فى الاعتبار فى تقرير كفاية
العامل عن عام ١٩٦٦ ما ثبت فى حقه من مخالفات وقعت منه خلال هذا
العام وانتهت الى مجازاته بخمسة يوم من راتبه فى ٢٥/١/١٩٦٧ .

ملخص الحكم :

إذا كانت عبارة المادة ٣٢ سالفه الذكر قد جرت بما يفيد أن التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يعتبر نهائياً إلا بعد انتضاء ميعاد التظلم منه أو بعد البت فيه ، فليس المقصود من ذلك سوى أرجاء أعمال اثر التقرير السنوى الى ان ينقضى ميعاد التظلم منه أو يتم البت فيه — أما القول بأن قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط لا يدعو أن يكون قبل انبت فى التظلم منه — قراراً تهديداً فانه فضلاً عن اهداره لطبيعة القرارات الصادرة فى هذا الشأن من لجنة شئون العاملين أعمالاً للسلطة المخولة لها ببص المادة ٣١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فانه يفضى الى إمكان بقاء التقرير السنوى مطلقاً تنفيذاً أجلاً غير مسمى طالما ان لجنة شئون العاملين لم تبت فيه وبالتالي يؤدى الامر الى بقاء العامل محروماً من حقه فى اللجوء الى القضاء للطعن فى قرار تقدير كفايته الى ان ينتهى ذلك الاجل وأيا كان تاريخ انتهائه وهو ما لا يمكن أن تكون نية الشارع قد انصرفت اليه .

(طعن ١١١٣ لسنة ١٥ق — جلسة ١٢/١/١٩٧٥)

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

تتحى رؤساء الموظف عن ابداء رأيهم فى مبلغ كفايته عند اعداد التقرير بشأن وقيام لجنة شئون العاملين بتقرير كفايته لا يترتب عليه البطلان لانتهاء عقده .

ملخص الحكم :

ان الاتمى على التقرير السنوى السرى بالبطلان لانه لم يمر بالمرحل التى يشترط القانون مروره بها قبل العرض على لجنة شئون العاملين محله أن تكون اللجنة المشار اليها قد تدخلت فى اعداده رؤساء الموظف فى

المراحل المذكورة دون أن يمكنوا من إبداء رأيهم في مبلغ كفاية الموظف، فتكون قد افتاتت على اختصاصهم الثابت لهم بمقتضى القانون في هذا الصدد ، أما إذا كان اعداد التقرير قد عرض على هؤلاء الرؤساء فتحتوا عن هذه المهمة ، كما هو الحاصل في الدعوى الراهنة فإنه لا محل للبطلان لاتقاء علته انه ليس ثمة تخط لهؤلاء الرؤساء في هذه الحالة من جهة ومن جهة أخرى فإن الضرورة الملجئة لتقادي الوضع الشاذ المائل في بقاء موظف يغير تقرير سنوي سرى يحتم القانون تقديمه عنه في ميعاد معين ويرتب على تقديمه في هذا الميعاد آثارا لها خطرها في العلوات والفرقيات وفي القدرة على الاضطلاع بماعباء الوظيفة، هذه الضرورة تبينح المحطور فلا جرم أن يستوفى التقرير أوضاعه القانونية في هذه الحالة بتقدير نجسة شئون العاملين وحدها ، وهي على كل حال المرجع النهائي في تقدير كفاية الموظف .

ساسا : ابطال تقدير لجنة شئون الموظفين يستوجب الاخذ بالتقدير
الذى اوردته الرئيس المباشر والمدير المحلى :

قاعدة رقم (١٢١)

المبدأ :

تبين المادتان ٢٩ و ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام
العاملين المدنيين بالدولة والمادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم
٤٧٣٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين
بالدولة ، كيفية اعداد التقارير السنوية والمراحل والاجراءات التى يتعين
ان تمر بها حتى تصبح نهائية — الالتزام بالتسبب فى حالة تعديل مرتبة
الكفاية يلزم كلا من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة او وكيل الوزارة حسب
الاحوال كما يلزم لجنة شئون العاملين — تخفيض رئيس المصلحة مرتبة
الكفاية دون ابداء اسباب ، وتقدير لجنة شئون العاملين مرتبة الكفاية بذات
التقدير الذى قدره رئيس المصلحة دون ان تبدي هى الاخرى اسبابا لهذا
التقدير — خلو محضر اجتماع لجنة شئون العاملين بالجلسة التى نظر فيها
التقرير من اية مناقشة وعدم تضمنه الاسباب التى بنى عليها تخفيض
مرتبة الكفاية — مؤدى ما تقوم ان قرار اللجنة بتقدير الكفاية يكون قد صدر
خلوا من الاسباب — لا يغير من هذا النظر ان يكون العامل قد اخطر بعد
ذلك بالاسباب لتخفيض التقدير تقول لجنة شئون العاملين انها كانت محل
تقديرها عند تخفيض التقدير — نتيجة ذلك ان التقدير السنوى للعامل اذا
لم يجانبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون
العاملين لعدم تسبب القرار بتخفيض مرتبة الكفاية فانه يتعين ابطال ما تم
من اجراءات التخفيض على خلاف القانون وتقرير احقية العامل فى ان تقدر
كفايته بالتقدير الذى قدره رئيسه المباشر والمدير المحلى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم
٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على ان يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين
لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية

خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ، ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز او جيد او متوسط او دون المتوسط او ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابية وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية ، وتنص المادة ٣١ منه على ان لجنة شئون العاملين ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمدها او تعطلها بناء على قرار مسبب ، وتنص المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٢٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن اعداد التقارير السنوية عن العاملين المدنيين بالدولة على أن يحضر التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ويعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة او وكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده او تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ثم يعرض التقرير بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لتتبع فى شأنه الحكم المنصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث انه يبين من النصوص المتقدمة ان المشرع نظم كيفية اعداد التقارير السنوية ورسم المراحل والاجراءات التى يتعين ان تمر بها حتى تصبح نهائية ، فنص على ان يخضع لنظام التقارير السنوية العاملون حتى وظائف الدرجة الثالثة ، وان يكون تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز او جيد او متوسط او دون المتوسط او ضعيف ، وان يعد التقرير السنوى عن العامل بمعرفة رئيسه المباشر ثم يعرض على الرئيس المحلى ورئيس المصلحة ووكيل الوزارة كل فى دائرة اختصاصه لاعتماده او تعديله مع ذكر الاسباب فى حالة التعديل ، ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون العاملين لاعتماد هذه التقارير او تعديلا بقرار مسبب ، اى ان الالتزام بالتسبب فى حالة تعديل مرتبة الكفاية يلزم كلا من الرئيس المحلى ورئيس المصلحة او وكيل الوزارة ، حسب الاحوال ، كما يلزم كذلك لجنة شئون العاملين .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على التقرير السنوى عن اعمال المدعى خلال عام ١٩٦٦ ان الرئيس المباشر للمدعى قدر كفايته بمرتبة متوسط (٦٦ درجة) ، وان المدير المحلى وافق على هذا التقدير ، ولكن رئيس المصلحة قدره بمرتبة دون المتوسط دون ان يبدى اسبابا لما اجراه من تخفيض

فى مرتبة الكفاية ، وقدرته لجنة شئون العاملين بمرتبة « دون المتوسط » دون ان تبدى هـ الاخرى فى التقرير اسباب لهذا التقدير . كما ان محضر اجتماع لجنة شئون العاملين بجلسة ١٧ من ابريل سنة ١٩٦٧ التى نظر فيها التقرير المطعون فيه جاء خلوا من اية مناقشة ولم يتضمن الاسباب التى بنى عليها تخفيض مرتبة كفاية المدعى ، وبذلك يكون قرار اللجنة بتقدير كفاية المدعى قد صدر خلوا من الاسباب ، ولا يغير من هذا النظر ان يكون المدعى قد اخطر بعد ذلك باسباب لتخفيض التقدير .

ومن حيث ان التقدير السنوى للمدعى عن عام ١٩٦٦ قد سار فى الخطوات التى رسمها القانون ولم يجانبه الصواب الا من حيث بطلان تقدير رئيس المصلحة ولجنة شئون العاملين لكفاية المدعى لعدم تسبب القرار بتخفيض مرتبة كفايته على النحو المتقدم ، ومن ثم يتم ابطال ما تم من اجراء التخفيض على خلاف نصوص القانون وتقرير احقية المدعى فى ان تقدر كفايته فى التقرير عن اعماله خلال عام ١٩٦٦ بمرتبة متوسط .

(طعن ٤٧٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/٢٥)

سابعاً : ضرورة تقدير كفاية الموظف نهائياً بمنح لجنة شئون العاملين
أن تعدل عن تقديرها الأول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر
فى ترقية الموظفين لفاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار :

قاعدة رقم (١٢٢)

المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بالتعقيب على تقدير كفاية
الموظفين فى حدود المادة ٢١ من قانون الموظفين ، والنظر فى ترقية
الموظفين لفاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار - اذا باثرت
الجهة اختصاصها الاول وصار تقديرها نهائياً فليس لها عند مباشرة
اختصاصها الثانى أن تعدل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر.

ملخص الحكم :

لما كانت المواد ٣٨ و ٢٩ و ٤٠ و ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد نظمت الترقيات وحددت نسب ما تجب
فيه الترقية بالانتمية وما يجوز أن تكون فيه الترقية بالاختيار بالشروط
المبينة فيها ، فقد نظم الشارع فى المواد ٢٩ و ٣٠ و ٣١ و ٣٢ من القانون المذكور
كيفية تقدير كفاية الموظفين بالقيود والشروط التى عينها . وهذا أمر كان
لا بد منه حتى تنضبط الترقيات على مقتضى ما قصده فى المواد المشار اليها .
ويجب التنبيه الى أن لجنة شئون الموظفين تقوم بمهمة مزدوجة فى هذا المجال
وفى ذاك ، فهي تعقب على تقدير الكفايات فى الحدود وبالشروط التى
عينها الشارع فى المادة ٣١ من القانون ، كما تقوم بمهمة النظر فى ترقية
الموظفين لفاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار فى الحدود التى

نظمتها المادة ٢٨ من القانون سالف الذكر . وغنى عن البيان أن النجسة اذا باشرت سلطاتها فى المجال الاول وانتهت الى رأى فى التقدير أصبح هذا التقدير نهائيا طبقا للمادة ٣١ ، فلا يجوز عند النظر فى الترقية طبقا للمادة ٢٨ أن تطرح تقديرها النهائى الذى انتهت اليه فى درجة كفاية الموظف وتقدره تقديرا جديدا تبنى عليه اقتراحها فى الترقية .

(طعن ١٦٩٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٥٧)

قاعدة رقم (١٢٣)

المبدأ :

حق لجنة شئون الموظفين فى التعقيب على تقديرات الرؤساء لكفاية الموظفين — صيرورة تقديرها نهائيا ملزما للسنة التى تم بشأنها التقدير — اختصاصها فى شأن ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى — التزامها ، عند مباحرة هذا الاختصاص ، بالتقدير النهائى لكفاية الموظف اذا كانت قد عملت — سلطاتها فى التعقيب عليه ، وذلك عن السنة التى حصل فيها ذلك التقدير .

ملخص الحكم :

للجنة شئون الموظفين حق التعقيب على تقديرات الرؤساء فى كفايات الموظفين ، ويكون تقديرها نهائيا ملزما للسنة التى تم بشأنها التقدير ، وذلك طبقا للمادة ٣١ ، من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة ، كما لها بمقتضى المادة ٢٨ من هذا القانون النظر فى ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى بما فى ذلك الترقية بالاختيار على الوجه والشروط والاضاع المبينة فى تلك المادة . وهى اذ تبأشر هذا الاختصاص تكون ملزمة بالتقدير النهائى لكفاية الموظف اذا كانت قد عملت سلطاتها فى التعقيب على هذا التقدير ، وذلك عن السنة التى حصل فيها التقدير المذكور .

(طعن ١٨٢٣ لسنة ٢ ق — جلسة ٧/١٢/١٩٥٧)

قاعدة رقم (١٢٤) .

المبدأ :

وجود تقارير سرية عن العامل بتقدير كفايته بمرتبة ممتاز - يفتى
عن أن تعيد لجنة شؤون العاملين تقدير كفايته عند الترقية .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة ملف خدمة المدعى انه اشتمل على التقارير السرية
السنوية المقدمة في شأنه عن السنوات من ١٩٦٢ حتى ١٩٦٦ وقد صدرت
كفايته فيها جميعها بمرتبة « ممتاز » ومن ثم فما كانت اللجنة التي يبط
بها اختيار المرشحين بالتقارير المطعون فيها بحاجة الى اعادة تقدير
كفايته .

(طعن ٢٩٠ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٣/٢/١٩٧٢)

ثامنا : لا بطلان ان لم تتمتع اللجنة في الموعد السنوى المقرر لها
لتقدير كفاية الموظفين :

قاعدة رقم (١٢٥)

المبدأ :

المادة ٣٢ من قانون نظام موظفي الدولة التي كانت تنص على انعقاد
لجنة شئون الموظفين في شهر مارس من كل عام لتقدير كفاية الموظفين —
لا بطلان ان لم تتمتع اللجنة في هذا التاريخ .

ملخص الحكم :

نصت المادة ٣٢ من قانون نظام موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون
رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ على أن « تعد لجنة شئون الموظفين بالوزارة او
المصلحة في شهر مارس من كل عام كشفا بأسماء موظفي كل درجة مالية
فيها ، وتقرر اللجنة من واقع ملف كل موظف — وبعد الاطلاع على الملاحظات
التي يكون قد قدمها الموظف الذي قدم عنه تقرير بدرجة متوسط او ضعيف
— درجة الكفاية التي يستحقها كل موظف على الاساس المبين في المادة
٣٠ ، ويؤشر بذلك في ملف الخدمة وفي سجل الموظفين » . وواضح من
عبارة هذه المادة انها لم تنص على بطلان قرار اللجنة ان لم يصدر
في هذا الشهر المذكور بالذات ، كما أن الشارع بحسب مقصوده لا يعتبر
ذلك اجراء جوهريا ، فيرتب على عدم امكان التقدير في الشهر المذكور
بطلان العمل في ذاته ، بل لا يعدو الا الى أن يكون مجرد توجيه من الشارع
لتنظيم العمل في تلك المواعيد ، وحذا على اتمله فيها بقدر الامكان .

تاسعا : محاضر لجنة شئون الموظفين وسجلها :

قاعدة رقم (١٢٦)

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يوجب على لجنة شئون الموظفين أن تحرر محضرا باجتماعها وأن تدونه في سجل خاص يعد لهذا الغرض — ما جاء باللائحة التنفيذية للقانون المذكور في هذا الشأن لا يعدو أن يكون من قبيل التوجيه — لا يترتب البطلان على اغفاله .

ملخص الحكم :

ليس في نصوص قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ما يوجب على لجنة شئون الموظفين أن تحرر محضرا باجتماعها وأن تدون هذا المحضر في سجل خاص يعد لهذا الغرض ، أما ما جاء باللائحة التنفيذية للقانون المذكور في هذا الشأن ، فلا يعدو أن يكون من قبيل التوصية لتنظيم العمل ، دون أن يكون المقصود به هو ترتيب البطلان عند اغفاله ، هذا فضلا عن أن هذه اللائحة ، لا تملك أية اضافة في التشريع من شأنها ترتيب بطلان لم يقرره القانون ذاته .

(طعن ٥٦٢ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٣/٤/١٩٦٩)

قاعدة رقم (١٢٧)

المبدأ :

اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — نص المادة ١٧ منها على أن تسجل لجنة شئون الموظفين عند اعتمادها لتقدير رئيس المصلحة — مناقشتها وقراراتها والأسباب التي بنيت عليها في سجل خاص — اغفال ذلك — لا يترتب عليه بطلان التقرير — أساس ذلك نص المادة المشار إليها من القواعد التنظيمية .

(م — ١٤ — ج ١٢)

ملخص الحكم :

ان اغفال لجنة شئون الموظفين عند اعتمادها لتقدير رئيس المصلحة لتسجيل مناقشتها وقراراتها والاسباب التي بنيت عليها في سجل خاص طبقا لما نصت عليه المادة ١٧ من اللاحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - الذي كان ساريا حينذاك - لا اعتداد بذلك اذ ان ما نصت عليه هذه المادة انما هو من القواعد التنظيمية التي لا يترتب على اغفالها بطلان التقرير خاصة وان لجنة شئون الموظفين قد اعتبرت تفسير رئيس المصلحة وقد بنى هذا التقرير على اسباب صحيحة - دونها ذلك الرئيس على نفس التقرير - ومستمدة من اصول ثابتة بملف خدمة المدعى حسبما سلف البيان .

(طعن ٩١٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/١٢)

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

اغفال لجنة شئون الموظفين تحرير محضر لاجتماعها يتضمن ما دار فيه من مناقشات - لا بطلان .

ملخص الحكم :

لا وجه للنمي على قرار لجنة شئون الموظفين بانه قد شابته بطلان لعدم تحرير محضر لاجتماعها يتضمن ما دار فيه من مناقشات ، ذلك ان تحرير هذا المحضر ليس من الاجراءات الجوهرية التي يترتب على اغفالها البطلان .

(طعن ٩٧٦ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٦/١٢/٣)

الفصل السادس

الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف

أولاً : الحرمان من العلاوة الدورية والتخطي في الترقية :

قاعدة رقم (١٢٩)

المبدأ :

درجة ضعيف - أثرها على المركز الوظيفي - الحرمان من أول علاوة دورية والتخطي في الترقية - الحرمان من العلاوة يقع سواء استحققت في السنة التي قدم فيها التقرير بدرجة ضعيف أم في السنة التالية - التخطي في الترقية لا يقع إلا في السنة التي قدم فيها هذا التقرير .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أن « يقدم التقرير السري عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلي للإدارة ورئيس الصلحة لإبداء ملاحظاتها ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التي تراها ويعلم الموظف الذي يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه ، ويترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه في الترقية في السنة التي قدم فيها هذا التقرير » .

ويستفاد من هذا النص أن المشرع وهو بسبيل تحديد أثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على حقه في الترقية وفي العلاوة ، قد اعتد بضابطين مختلفين فبالنسبة إلى العلاوة اعتد بضابط الترتيب العددي - حيث قضى

بحرمان الموظف من أول علاوة دورية تستحق له ، سواء في ذلك ان يكون استحقاقها في السنة ذاتها التي قدم فيها التقرير أو في السنة التالية لها ودون اعتداد بدرجة الكفاية في السنة التي قدم فيها هذا التقرير — أي ان الحرمان من الترقية في هذه الحالة منوط بتقديم التقرير بدرجة ضعيف في ذات السنة التي يحل خلالها دور الموظف في الترقية ، والمغايرة في التعبير مفصود بها تقرير حكيمين مختلفين في خصوص الاثر المترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف في حق الموظف على النحو المتقدم ذكره ، ونقول بغير ذلك يؤدي الى التفرقة في المعاملة بين الموظفين ، ذلك ان الموظف الذي يحل موعد علاوته الدورية في السنة التي قدم فيها عنه تقرير بدرجة ضعيف يحرم من هذه العلاوة بينما زميله الذي قدم عنه تقرير مماثل وحل موعد علاوته الدورية في السنة التالية لا يحرم منها ، وقد يحصل كلاهما في هذه السنة على تقدير بدرجة اعلا . ولا وجه للاعتراض على ذلك بمقولة ان هذه التفرقة التي يستهدف المشرع تجنبها في خصوص استحقاق العلاوة واتعة لا محالة في الترقية لان الموظف سيحرم من الترقية اذا حل موعدا خلال السنة في حين انه لن يحرم منها اذا حل هذا الموعد في سنة تالية . لا وجه لهذا القول لان الموظف لا يعلم سلفا موعد ترقيته في حين انه يعلم على وجه اليقين موعد استحقاق علاوته مما قد يحرمه الى بذل نشاط ومقوت خلال السنة التالية التي يعلم باستحقاقه العلاوة فيها ، ومن اجل هذا فقد رأى المشرع ان يرد قصده عليه وذلك فيما يختص بالعلاوة الدورية .

وعلى ذلك انتهى الرأي الى انه يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف عن الموظف حرمانه من أول علاوة دورية سواء اكان موعد استحقاقها في السنة التي قدم فيها هذا التقرير أو في السنة التالية لها وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته في هذه السنة الاخيرة .

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف — أثر ذلك على حقه فى العلاوة وفى الترقية وفقا لنص المادة ٢١ من قانون التوظف — وجوب حرمانه من أول علاوة دورية سواء أكان بموعد استحقاقها فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير أو فى السنة التالية لها دون اعتداد بدرجة الكفاية فى هذه السنة الأخيرة — اختلاف الحكم بالنسبة للترقية إذ يحرم الموظف منها فى السنة التى يصدر فيها التقرير المذكور فقط .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « ... يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف حرمان الموظف من أول علاوة دورية مع تخطيه فى الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير » •

ومفاد هذا النص أن المشرع وهو بسبيل تحديد أثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على حقه فى الترقية وفى العلاوة ، قد اعتد بضابطتين مختلفتين . فهالنسبة الى العلاوة اعتد بضابط الترتيب العددي ، اذ قضى بحرمان الموظف من أول علاوة دورية تستحق له ، سواء فى ذلك أن يكون استحقاقها فى السنة ذاتها التى قدم فيها التقرير ، أو فى السنة التالية لها ، ودون اعتداد بدرجة الكفاية فى السنة الأخيرة . وبالنسبة الى الترقية اعتد المشرع بضابط زمنى ، فقضى بحرمان الموظف من الترقية فى السنة التى قدم فيها هذا التقرير ، أى أن الحرمان من الترقية فى هذه الحالة منوط بتقديم التقرير بدرجة ضعيف فى ذات السنة التى يحل خلالها دور الموظف فى الترقية . والمغايرة فى التعبير مقصود بها تقرير حكمين مختلفين فى خصوص الاثر المترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف فى حق الموظف ، على النحو المتقدم ذكره .

والقول بغير ذلك يؤدي الى التفرقة في المعاملة بين الموظفين ، ذلك ان الموظف الذي يحل موعد علاوته الدورية في السنة التي قدم فيها عنه تقرير بدرجة ضعيف ، يحرم من هذه العلاوة ، بينما زميله الذي تقدم عنه تقرير مماثل ، وحل موعد علاوته الدورية في السنة التالية ، لا يحرم منها ، وقد يحصل كلاهما في هذه السنة على تقدير بدرجة اعلى . ولا وجه للاعتراض على ذلك بمقولة ان هذه التفرقة التي يستهدف المشرع تجنبها في خصوص استحقاق العلاوة ، واقعة لا محالة في الترقية ، لان الموظف سيحرم من الترقية اذا حل موعدها خلال السنة التي قدم عنه فيها تقرير بدرجة ضعيف ، في حين انه لن يحرم منها اذا حل هذا الموعد في سنة تالية ، لا وجه لهذا القول ، لان الموظف لا يعلم سلفا موعد ترقيته ، في حين انه يعلم على وجه اليقين موعد استحقاق علاوته ، مما قد يحفزه الى بذل نشاط موقوت خلال السنة التالية التي يعلم باستحقاقه العلاوة فيها ، ومن اجل هذا فقد رأى المشرع ان يرد قصده عليه ، وذلك فيما يختص بالعلاوة الدورية .

ويخلص مما تقدم انه يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف عن الموظف ، حرمانه من اول علاوة دورية ، سواء اكان موعد استحقاقها في السنة التي قدم فيها هذا التقرير ، او في السنة التالية لها ، وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته في هذه السنة الاخيرة .

وقد سبق ان انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري الى هذا الرأي بجلستها المنعقدة في ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٠ في خصوص موضوع اثر تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف على مركزه الوظيفي .

فاذا كان الثابت ان الموظف قدم عنه تقرير سرى بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٠ ، ووافقت لجنة شئون الموظفين على هذا التقرير بجلستها المنعقدة في ٢٩ من ابريل سنة ١٩٦١ ، غائنه — تطبيقا لحكم المادة ٣١ من قانون نظام موظفي الدولة — يتعين حرمانه من اول علاوة دورية يحل ميعادها ،

وهى العلاوة الدورية المستحقة في أول مايو سنة ١٩٦٢ ، وذلك بصرف النظر عن حصوله على تقرير بدرجة جيد عن عام ١٩٦١ •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد رأيها السابق ابدأؤه بجلسة ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٠ ، من أنه يترتب على تقديم تقرير بدرجة ضعيف عن الموظف ، حرقة من أول علاوة دورية ، سواء اكسان بوعده استحقاقها في السنة التي قدم فيها هذا التقرير أو في السنة التالية لها ، وذلك دون اعتداد بدرجة كفايته في هذه السنة الأخيرة • ومن ثم فانه يتمين حرمان السيد من أول علاوة دورية يحل ميعادها بعد تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٠ ، وهى العلاوة الدورية المستحقة في أول مايو سنة ١٩٦٢ ، وذلك بصرف النظر عن حصوله على تقرير بدرجة جيد عن عام ١٩٦١ •

(فتوى ١٦٨٨ في ١١/٣/١٩٦٢)

ثانيا : كيفية حساب السنة التى يتخطى فيها الموظف نتيجة حصوله
على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (١٢١)

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف — نص الفقرة الثانية من المادة
٣١ من قانون التوظيف على وجوب تخطى الموظف المقدم عنه تقرير بدرجة
ضعيف فى الترقية فى السنة التى قدم فيها التقرير — كيفية حساب السنة
المنصوص عليها فى هذه المادة — حسابها على أساس أنها تبدأ من أول
يناير وتنتهى فى آخر ديسمبر من نفس السنة .

ملخص الفتوى :

ان تحديد السنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة ٣١ من
قانون الموظفين بحيث تبدأ من التاريخ المحدد فى القانون لوضع التقرير
السنوى حتى التاريخ المقابل فى السنة الثانية ، هذا التحديد يخالف المتعارف
عليه من لفظ « السنة » اذا ما أطلق — فى غير مناسبات المعاملات المالية
وشئون الميزانية — تصرف دلالة الى سنة تقويمية تبدأ بأول يناير وتنتهى
بانتهاء ديسمبر عند الحساب بالتقويم الميلادى ،

وعلى ذلك فليس صحيحا أن « السنة » المشار اليها تحسب من تاريخ
وضع التقرير السرى الى تاريخ وضع نظيره فى السنة الثانية ، بل ان
حساب السنة على هذا الوجه لا يجعلها سنة شمسية من ٣٦٥ يوما (تزيد
يوما فى السنوات الكبيسة) على الدوام ، وانما يجعلها تزيد على ذلك أحيانا
تقل عنه فى أحيان أخرى حسب اختلاف تاريخ وضع التقرير من سنة الى
أخرى خلال فترات الذى يوضع فيه التقرير عملا بنص المادة ٣٠ من قانون
الموظفين .

ومما يؤكد أن تلك السنة لا تبدأ من تاريخ وضع التقرير السرى أن الفقرة الثانية من المادة ٢١ المذكورة تنص بأن يكون التخطى فى السنة التى تقدم بها التقرير . والظاهر من هذه الصياغة أن سنة تبدأ قبل تاريخ تقديم التقرير لأنه يقدم فيها أى خلالها وبالتالي فإن تقديمه لا يكون تاريخاً لبدايتها .

ولما كانت المادة ١٢٧ من قانون الموظفين تنص على أن « يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون بالتقويم الشمسى » — ولما كانت السنة فى التقويم الشمسى ٣٦٥ يوماً كاملة (تزيد يوماً فى السنوات الكبيسة) ، ومن ثم فإن السنة فى نص المادة ٣١ يجب أن تكون بعدد هذه الأيام وهى لا تكون كذلك إذا حسبت بين تاريخى وضع تقريرين سنويين لأن هذا الحساب محتوم عليه أن يزيد فترة ما بين التاريخين على سنة فى بعض الأحيان وينقصها عن ذلك أحيان أخرى كما سبق وبالتالي لن تكون السنة الشمسية بالمعنى المتقدم إلا إذا حسبت من أول يناير إلى آخر ديسمبر .

ولا شك فى أن الأخذ بهذه النتيجة يثير بحث مشروعية ترقية الموظف التى تتم خلال شهرى يناير وفبراير من كل سنة إذا وضع عنه بعد ترقيته بدرجة ضعيف ووجوب سحبها فى هذه الحالة . إلا أن ذلك نتيجة لازمة لوجوب تخطى هذا الموظف فى الترقية فى السنة التى قدم فيها ذلك التقرير طبقاً للقانون .

يخلص مما تقدم أن السنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون الموظفين تبدأ من أول يناير وتنقضى فى آخر ديسمبر .

ثالثا : ترتيب الآثار التي كانت سوف تترتب لو لم يكن تقدير الكفاية قد اعد بدرجة ضعيف هو انسب تعويض :

قاعدة رقم (١٢٢)

المبدأ :

تعويض ادبى عن تخط فى الترقية — ان فى الحكم للمدعى بحقه فى الترقية وتعويضه عما لم يستوفه من مزاياها ما يتم به جبر ما اصابه من التخطى .

ملخص الحكم :

ان فى الحكم للمدعى بحقه فى الترقية وتعويضه عما لم يستوفه من مزاياها ما يتم به جبر ما اصابه من التخطى لأن تقدير الكفاية يتم فى تقرير سرى يتمين على الإدارة ان تعده لترتب عليه اثاره لصالح العمل والعامل ولا وجه لمساغة من يعدون ذلك التقرير عن تقديرهم لعناصر الكفاية ما لم يثبت قصد احدهم الاساءة الى المدعى ظلما أو عمل على الخروج بالتقرير عن سريته للتشهير به ويكون طلب المدعى تعويضا عما ادعاه من الضرر الادبى بغير أساس من الواقع ويتعين رفضه والغاء ما قضى به الحكم المطعون فيه من هذا التعويض .

(طعن ١٠٠١ لسنة ٢٦ ق— جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

الفصل السابع

قرار تقدير الكفاية والتظلم منه وميعاد الطعن فيه

أولاً : تقدير كفاية الموظف قرار إداري نهائي :

قاعدة رقم (١٣٣)

المبدأ :

التقرير السنوي الخاص بتقدير درجة كفاية الموظف — قرار إداري نهائي — تحصنه بغوات الميعاد المقرر قانوناً للإعفاء ما لم يكن قد قام به وجه من أوجه الانعدام .

بالخص الحسك :

إن التقرير السنوي المقدم عن الموظف بعد استيفاء مراحله — هو بمثابة قرار إداري نهائي يؤثر مآلاً في الترقية أو منح العلاوة أو خفض الدرجة أو المرتب أو في الفصل من الوظيفة — وعلى أنه بهذه المثابة فإن ولاية التعقيب على تقدير الكفاية في التقرير السنوي إنما هي لقضاء الإلغاء باعتباره القضاء الذي شرعه القانون للطعن في القرارات الإدارية فإذا فوت صاحب الشأن على نفسه فرصة الطعن في التقرير في الميعاد القانوني لاستصدار حكم بالفئة من قضاء الإلغاء فإن التقرير يصبح حصيناً من الإلغاء ولا سبيل إلى مناقشته وزعزعة هذه الحصانة إلا أن يكون قد قُسم بالتقرير وجه من أوجه انعدام القرار الإداري .

(طعن ، ٧١ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٥)

قاعدة رقم (١٢٤)

المبدأ :

يجوز للعامل أن يتظلم من تقرير كفايته ويضمن فيه بالإنشاء أيا كانت مرتبة الكفاية — أساس ذلك — أن تقرير الكفاية براتبه المختلفة هو في حقيقته قرار إداري نهائي مؤثر في الوضع الوظيفي للعامل .

ملخص الفتوى :

أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أخضع في المادة ٢٦ لنظام التقارير السنوية جميع العاملين عدا شاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الأولى وحدد مراتب تقدير الكفاية بممتاز وجيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ، ولم يلزم الإدارة باخطار العامل بمرتبة كفايته إلا في حالة تقديرها بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فأوجب عليها — في المادة ٢٩ — اخطاره وأجاز له أن يتظلم من هذا التقرير إلى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه به ، واعتبر التقرير نهائياً بانقضاء هذا الميعاد أو بالبت في التظلم ، وحرّم العامل المقدم عنه تقدير بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة التالية ، فإذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف اختصت لجنة شئون العاملين بموجب المادة ٤١ بفحص حالته فإما أن تقرر نقله إلى وظيفة أخرى والا اقترحت فصله من الخدمة ، كما اشترطت في المادة ١٥ للترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصل على مرتبة ممتاز في السنتين الأخيرتين . وأجاز في المادة ٢٠ للإدارة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين تقدر كفايتهم بمرتبة ممتاز في العاملين الآخرين . وذلك في حدود ١٠ ٪ من عدد العاملين في كل فئة وظيفية .

ومفاد ذلك أنه في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لم يكن علم العامل بمرتبة كفايته ينحقق بيقين إلا في حالات تقدير كفايته بمرتبة ضعيف ودون المتوسط ، حيث تلتزم الإدارة باخطاره ، وتخطيه عند الترقية بالاختيار ، واستبعاده عند منح العلاوات التشجيعية .

ولما كان تقرير الكفاية بهرائبه المختلفة هو فى حقيقته قرار ادارى نهائى مؤثر فى الوضع الوظيفى للعامل فانه يجوز الطعن فيه بالالغاء ايا كانت مرتبته وبالتالى يحق للعامل ان يتظلم منه اداريا خلال ستين يوما من تاريخ تحقق علمه به فى احدى الحالات سالفة الذكر ومنها حالة صدور قرارات منح العلاوات التشجيعية دون ان تشمل صاحب الشأن .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز التظلم فى الحالة الماثلة .

(ملف رقم ٥٧٠/٢/٨٦ - جلسة ١٩٨١/١١/١٨)

قاعدة رقم (١٢٥)

المبدأ :

قرارات لجنة شئون العاملين بالتطبيق لاحكام المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة هى قرارات ادارية نهائية - لا يغير من طبيعة القرار اجازة المادة ٢٢ من هذا القانون التظلم من بعض هذه القرارات وهى الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف او دون المتوسط - اساس ذلك ان اجازة التظلم من قرار ادارى نهائى بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة به .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين بالدولة قد ناطت بلجنة شئون العاملين سلطة وضع التقارير السنوية عن العاملين سواء عن طريق اعتماد تقديرات الرؤساء او تعديل هذه التقديرات بقرار مسبب وكانت قراراتها فى هذا الشأن لا تخضع لتصديق سلطة اعلى فان ما تصدره هذه اللجنة من قرارات ادارية نهائية ، ولا يغير من طبيعة تلك القرارات ان يكون المشرع قد اجاز فى المادة ٢٢ من القانون ذاته التظلم من

بعضها — وهى تلك الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف أو دون المتوسط الى اللجنة التى اصدرتها ذلك أن اجازة التظلم من قرار ادارى نهائى بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائمة به .

(طعن ١١١٣ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٥/١/١٢)

قاعدة رقم (١٣٦)

المبدأ :

قرار لجنة شئون العاملين باعتماد أو تعديل التقارير السنوية بالتطبيق لاحكام المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة هو قرار ادارى نهائى — لا يغير من طبيعة القرار جواز التظلم منه الى اللجنة التى اصدرته إن قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط بالتطبيق لاحكام المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — جريان عبارة هذه المادة بأن التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يعتبر نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه لا يقصد به سوى ارجاء اثر التقرير السنوى حتى انقضاء ميعاد التظلم او البت فيه .

ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « للجنة شئون العاملين أن تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها أن تعتمد أو تعدلها بناء على قرار مسبب ، كما تنص المادة ٣٢ منه على أن « يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى ادائه لممله ويجوز له أن يتظلم من هذا التقدير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقدير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه ويجب أن يتم ذلك قبل أول مايو » ، ومفاد ذلك أن

المادة ٣١ قد ناطت بلجنة شئون العاملين سلطة وضع التقارير السنوية عن العاملين سواء عن طريق اعتماد تقديرات الرؤساء أو تعديل هذه التقديرات بقرار مسبب ، ولما كانت قراراتها في هذا الشأن لا تخضع لتصديق سلطة أعلى فإن ما تصدره هذه اللجنة من قرارات في هذا الصدد تعد قرارات ادارية نهائية ، ولا يغير من طبيعة تلك القرارات ان يكون المشرع قد اجاز في المادة ٢٢ من القانون ذاته التظلم من القرارات الصادرة بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف او دون المتوسط الى اللجنة التي اصدرتها ذلك ان اجازة التظلم من قرار اداري نهائي بطبيعته لا ينزع عنه صفته القائية به واذا كانت عبارة المادة ٢٢ سالفه الذكر قد جرت بما يفيد ان التقرير الصادر بتقدير كفاية العامل بمرتبة ضعيف او دون المتوسط لا يعتبر نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او بعد البت فيه ، فليس المقصود من ذلك سوى ارجاء اعمال اثر التقدير السنوي الى ان ينتضى ميعاد التظلم منه او يتم البت فيه ، اما القول بان قرار لجنة شئون العاملين بتقدير كفاية العامل بدرجة ضعيف او دون المتوسط لا يكون قرارا نهائيا قبل البت في التظلم منه فانه فضلا عن اهداره لطبيعة القرارات الصادرة في هذا الشأن من لجنة شئون العاملين اعمالا للسلطة المخولة لها بنص المادة ٣١ المشار اليها فانه يفضى الى امكن بقاء التقرير السنوي مطلقا تنفيذه اجلا غير مسمى طالما ان لجنة شئون العاملين لم تبت فيه وبالتالي يؤدي الامر الى بقاء العامل محروما من حقه في اللجوء الى القضاء للطعن في قرار تقدير كفايته الى ان ينتهى ذلك الاجل ايا كان تاريخ انتهائه وهو ما لا يمكن ان تكون نية الشارع قد انصرفت اليه .

(طعن ١٤٠٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٥/١٢/١٩٦٤)

ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله ، والا كان التدخل عن ذلك اخلايا باجراء جوهري يستتبع عدم نهائية التقرير :

قاعدة رقم (١٢٧)

المبدأ :

وجوب باعلان العامل الذى قدرت كفايته بمرتبة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله — اعلان العامل فى هذه الحالة يعد اجراء جوهريا استتبعه القانون يترتب عليه نهائية التقرير — لا يفنى عن الاعلان ولا يقوم مقامه علم العامل بتقدير كفايته — اساس ذلك — تطبيق : علم العامل بتقدير كفايته بمرتبة ضعيف بعد انتهاء خدمته لا يفنى عن وجوب اعلانه قبل انتهاء خدمته باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة (وهو القانون الذى يحكم المازعة الماثلة) ينص فى المادة ٢٩ منه على ان يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة ، وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهر يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على اساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز او جيد او متوسط او دون المتوسط او ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للامور التى تحددها اللائحة التنفيذية ، ونصت المادة ٣٢ منه على ان يعلن العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط باوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله ، ويجوز له ان يتظلم من هذا التقدير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقرير هجيبا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه ويجب ان يتم ذلك قبل اول

مليو . كما نصت المادة ٣٤ منه على أن العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير ضعيف يحال الى لجنة شئون العاملين فاذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات الدرجة قررت نقله اليها بدرجته ومرتبه ، أما اذا تبين للجنة بعد تحقيقها انه غير قادر على العمل فى اية وظيفة بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة ، وترفع اللجنة تقريرها للوزير لاعتماده ، فاذا لم يعتمد اعاده الى اللجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل اليها العامل ، فاذا كان التقرير التالى مباشرة بتقدير ضعيف يفصل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتبار التقرير نهائيا مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

ومن حيث انه وان كان الاصل فى التقارير السنوية هو السرية ، الا ان المشرع أوجب فى المادة ٣٢ من نظام العاملين المدنيين ، اعلان العامل الذى تقدر كفايته بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله حتى يكون على بينة منه ولكى يتمكن بعد الاحاطة بما ورد فيه من التظلم منه أن رأى وجها لذلك ، وعلق المشرع نهائية التقرير السنوى بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط على اعلان العامل به وفوات ميعاد التظلم منه أو البت فى التظلم ان كان العامل قد تظلم فى الميعاد المنصوص عليه قانونا ومن ثم فان اعلان العامل فى هذه الحالة يعد اجراء جوهريا استلزمه القانون ، اذ يترتب عليه نهائية التقرير بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فاذا لم يتم هذا الاعلان لا يكون التقرير نهائيا ، وبالتالي لا يكون نافذا ولا منتجا للآثار المترتبة عليه قانونا ، ولا وجه لما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن علم المدعية بتقرير عام ١٩٦٦ من واقع ايداعه عند نظر طلب اعفائها من الرسوم يقوم مقام اعلانها به ، ذلك لأن اعلان العامل بالتقرير انها يتعلق ببيان أوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله حسبها نصت على ذلك صراحة المادة ٣٢ السالف ذكرها ، حتى يتدارك العامل أمره ويصلح من شأنه ويحسن مستواه فى أداء العمل المنوط به ، ابتغاء تجاوز التقدير الذى وضع عنه فى السنة التالية ، ومن ثم فان الاعلان الذى (م — ١٥ — ج ١٢)

استلزمته المادة ٣٢ المذكورة قبل اعمال الاثار القانونية المترتبة على التقرير بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط لا يقوم مقامه العلم بأنه قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف ولا يغنى عنه .

ومن حيث انه لما كان ذلك ما تقدم ، وكان الثابت ان المدعية لم تعلن بالتقرير السنوى بمرتبة ضعيف عام ١٩٦٦ على ما سلف البيان ، فان التقرير المشار اليه لا يكون نهائيا . ولا يسوغ الاستناد اليه فى انتهاء خدمة المدعية . ومن ثم يكون القرار المطعون فيه الصادر بانتهاء خدمة المدعية وقد قام على تقرير واحد بمرتبة ضعيف هو تقرير عام ١٩٦٧ ، مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء ، واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب يكون قد خالف القانون ويتمين لذلك القضاء بالغائه والحكم بالغاء القرار المطعون فيه والزام الجهة الادارية المصروفت .

(طعن ٦١١ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٢/٣/١٩٧٧)

ثالثا : متى يكون تسير الكفاية قرارا إداريا يضحى نهائيا بعدم الطعن فيه خلال الميعاد :

قاعدة رقم (١٢٨) .

المبدأ :

نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بأشانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — فرق بين تقدير درجة كفاية العامل بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط وبين تقدير الكفاية بمرتبة أعلى — في الحالة الأولى يكون لتقدير الكفاية تأثير حتمي على الترقية وعلى منح العلاوة وعلى البقاء في الخدمة ومن ثم يكون هذا التقدير هو القرار الإداري الذي يجب الطعن فيه خلال الميعاد المقرر والا أصبح نهائيا — أما في الحالة الثانية فإن تقدير الكفاية يقتصر أثره على الترقية بالاختيار ومن ثم فإن مجال المنازعة فيه هو مجال المنازعة في الترقية ذاتها التي تبت على أساس هذا التقدير .

ملخص الحكم :

يتضح من نصوص المواد ٢٩ و ٣١ و ٣٢ و ٣٣ و ٣٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد فرق بين تقدير درجة الكفاية بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط وبين تقدير الكفاية بمرتبة أعلى فجعل لتقدير الكفاية على الوجه الأول أثرا حتميا على الترقية وعلى منح العلاوة وعلى البقاء في الخدمة كما أوجب إعلان العامل بهذا التقرير ورسم طريقا للتظلم منه وحدد موعده والجهة المختصة بنظره الأمر الذي يدل على أن المشرع رأى أن هذا التقدير هو وحده القرار الإداري الذي يتعين الطعن فيه في الميعاد إلا إذا أصبح نهائيا ويتعين أعمال جميع الآثار المترتبة عليه ، أما التقديرات الأخرى للكفاية فإنها لا تعلن إلى العامل كما أنها لا تؤثر على العلاوة أو على الترقية بالأقدمية أو على البقاء في الخدمة بل يقتصر أثرها على الترقية بالاختيار إذا وجد من يزيد في مرتبة الكفاية ، ومن ثم فإن مجال المنازعة في هذه التقديرات هو مجال المنازعة في الترقية ذاتها وبهذه المثابة فإن الطعن في الترقية ينطوي على الطعن في تقدير الكفاية الذي أجريت على أساسه .

(طعن ٣٦٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٥/٢٧)

رابعاً : التظلم من تقرير الكفاية :

قاعدة رقم (١٢٩)

المبدأ :

المادة ٣٢ من مظم العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالامان رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — نصها على أنه للعامل الذى قدرت كفايته بمرتبه ضعيف او دون المتوسط ان يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه به ولا يعبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه ويجب ان يتم ذلك قبل اول مايو — مفاد ذلك — التقرير الذى يتم التظلم منه فى الميعاد يعتبر بمثابة قرار ادارى غير نهائى حتى يتم الفصل فى التظلم فاذا فصل فيه بالرفض أصبح القرار نهائيا ويتعين رفع دعوى الالفاء خلال ستين يوما من تاريخ اعلان العامل بنتيجة الفصل فى تظلمه — لا يجوز الاخذ بقرية الرفض الضمنى المستفادة من قوائم ستين يوما على تقديم التظلم دون البت فيه اذ ان مناطها ان يكون التظلم منصبا على قرار ادارى نهائى وهو أمر لا يتوافر فى هذه الحالة الا بعد البت فى التظلم واخطار صاحب الشأن به .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة التى تسرى احكامها على النزاع المائل تنص على ان « يعطى العامل الذى قدرت كفايته بدرجة ضعيف او دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى ادائه لعمله ويجوز له ان يتظلم من هذا التقرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به ولا يعتبر التقرير نهائيا الا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه او البت فيه ويجب ان يتم ذلك قبل اول مايو » ومفاد ذلك ان المشرع اعطى الحق للعامل الذى يوضع عنه تقرير سنوى بدرجة ضعيف او دون المتوسط الحق فى الطعن فيه امام لجنة شئون العاملين خلال شهر من اعلانه به وهذه حصانة ارادها المشرع لصالح العامل نظرا للخطورة التى يرتبها التقرير المذكور مالا فى حياته الوظيفية فيبدي العامل ما يعن له من طعون على هذا التقرير خلال شهر

من تاريخ اخطاره بهذا التقرير واعتبر المشرع التقرير الذى قدم عنه التظلم فى الميعاد بمثابة قرار ادارى غير نهائى حتى يتم الفصل فيه . فاذا فصل فيه بالرفض فانه بذلك يعتبر قرارا اداريا نهائيا يتعين بالتالى مهاجمته بدعوى الالغاء ويبدأ ميعاد الطعن فيه من تاريخ اخطاره برفض تظلمه ولا يجوز بالتالى الاخذ بقرينة الرفض الضمنى المستفادة من فوات ستين يوما على التظلم دون البت فيه لان مناطها أن يكون التظلم منصبا على قرار ادارى نهائيا وهو أمر غير متوافر فى هذه الحالة لأنه وان كان التقرير السنوى المقدم عن العامل بعد استيفاء مراحله المنصوص عليها فى القانون هو بمثابة قرار ادارى نهائى يؤثر مالا فى الترقية أو منح العلاوة ومن ثم يندرج فى عموم الطلبات المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة والتى رفعت الدعوى فى ظل سريان احكامها الا أن ذلك لا يمتد اثره فى حالة التقارير السنوية التى توضع عن العامل بتقدير ضعيف أو دون المتوسط فانها لا تعتبر قرارات ادارية نهائية الا من تاريخ البت فى التظلم من لجنة شئون العاملين واطار المتظلم بذلك على ما سلف بيانه ..

ومن حيث أن المدعى وضع عنه تقرير سنوى عن عام ١٩٧٠ بمرتبة ضعيف واخطرنه فى ١٩٧١/٦/٣ فتقدم بتظلم منه فى ١٩٧١/٦/٧ وعرض تظلمه على لجنة شئون العاملين فقررت بجلستها المنعقدة فى ١٩٧١/٨/٨ والممتدة الى ١٩٧١/٨/١١ والمعتمدة من مدير الجامعة فى ١٩٧١/٨/١٥ ترفض التظلم وتم اخطار المدعى به فى ١٩٧١/٨/١٩ فتقدم بطلب المساعدة القضائية فى ١٩٧١/١٠/١٧ وقبل طلبه فى ١٩٧٢/١/٨ واقام دعواه فى ١٩٧٢/٣/٢١ فلان دعواه تكون مقبولة . واذا كان الحكم المطعون فيه قد انتهى الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتمين بالتالى الحكم بالفائه ..

قاعدة رقم (١٤٠)

المبدأ :

المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - نصها على أن يتم الفصل في التظلم قبل أول مايو - هذا الميعاد لا يعدو أن يكون تنظيماً لقواعد الفصل في التظلم ومن ثم لا يترتب على عدم مراعاته البطلان إذ أن القانون لم يترتب أى أثر على مخالفة هذا الميعاد .

ملخص الحكم :

أن ما ينعاه المدعى على التقرير المطعون فيه أنه لم يلفت نظره كتابة لمستوى أدائه ولعدم البت في التظلم قبل أول مايو سنة فيرد على ذلك أن نص المادة ٣٢ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليها لم تستلزم سوى إخطاره بالتقرير الموضوع عنه وإذا كان المشرع قد أوجب أن يتم الفصل في التظلم قبل أول مايو فإن هذا الميعاد لا يعدو أن يكون تنظيماً لقواعد الفصل ولم يترتب القانون أى أثر على ذلك . وإن كان رؤساء المدعى قد اثبتوا أهاليه وعدم أهليته وهو ما انتهى إليه تقرير لجنة شئون العاملين على النحو السالف بيانه . فإن قرارها يكون قد صدر سليماً وبمناى من الالفاء .

(طعن ٤٦٦ لسنة ٢١ ق - جلسة ١٩٧٩/١/٢١)

قاعدة رقم (١٤١)

المبدأ :

جواز التظلم من تقارير الكفالية بمرتبة جيد المدة وفقاً لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة بعد علم نوى الشان بمناسبة صدور قرارات منع الملاوات التشجيعية للعاملين الممتازين بالوزارة .

ملخص الفتوى :

من حيث أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أخضع في المادة ٣٦ منه لنظام التقارير السنوية جميع العاملين

عدا شاغلي وظائف الإدارة العليا والفئة الأولى وحدد مراتب تقدير الكفاية بتمتاز وجيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف ، ولم يلزم الإدارة باخطار العامل بمرتبة كفايته الا في حالة تقديرها بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط ، فالوجب عليها في المادة ٣٩ اخطاره وأجاز له أن يتظلم من هذا التمرير الى لجنة شئون العاملين خلال شهر من تاريخ اعلانه . واعتبر التقرير نهائيا بانقضاء هذا الميعاد أو بالبت في التظلم ، وحرّم العامل المقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من العلاوة الدورية ومن الترقية في السنة التالية ، فاذا قدم عن العامل تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف اختصت لجنة شئون العاملين بموجب المادة ٤١ بفحص حالته فلما ان تقرر نقله الى وظيفة أخرى والا اقترحت فصله من الخدمة . كما اشترطت في المادة ١٥ للترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصل على مرتبه ممتاز في السنتين الاخيرتين . وأجاز في المادة ٢٠ للإدارة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين تقدر كفايتهم بمرتبه ممتاز في العاملين الاخيرين وذلك في حدود ١٠٪ من عدد العاملين في كل فئة وظيفية .

ومفاد ذلك انه في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لم يكون علم العامل بمرتبة كفايته يتحقق بيقين الا في حالات تقدير كفايته بمرتبة ضعيف ودون المتوسط حيث تلترق الإدارة باخطاره وتخطيه عند الترقية بالاختيار واستبعاده عند منح العلاوات التشجيعية .

ولما كان تقرير الكفاية بمراتبه المختلفة هو في حقيقته قرار اداري نهائي مؤثر في الوضع الوظيفي للعامل فانه يجوز الطعن فيه بالالغاء ايما كانت مرتبته وبالتالي يحق للعامل أن يتظلم منه اداريا خلال ستين يوما من تاريخ تحقق علمه به في احدى الحالات سالفه الذكر ومنها حالة صدور قرارات منح العلاوات التشجيعية دون أن تشمل صاحب الشأن .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى جواز التظلم في الحالة الماطة .

خامساً : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التي طبقها
لجنة شئون العاملين :

قاعدة رقم (١٤٢)

المبدأ :

اختصاص لجنة التظلمات لا يبدأ الا عندما يتقدم اليها احد العاملين
بتظلم من تقرير كفايته ومن ثم فان عملها ينصب على بحث التظلم المقدم
اليها في ضوء المطاعن التي اثيرت على تقدير الكفاية والتأكد من قيام
عناصر التقرير على أسس سليمة دون ان تقتيد بالاساس الذي اتخذهت
عليه لجنة شئون العاملين قرارها باعتماد التقرير المتظلم منه ومن غير
ان يتمدى ذلك الى باقى الحالات المماثلة طالما لم يتقدم أصحابها بتظلمات
بشأنها .

ملخص القوى :

اناط المشرع بلجنة شئون العاملين اعتماد تقارير الكفاية المقدمة عن
العاملين من رؤسائهم ، بما يتطلبه ذلك الاعتماد من التدخل في تقدير
عناصر التقدير بالزيادة أو النقصان وما يترتب من تعديل في مرتبة الكفاية ،
استنادا الى عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائفا من ملف خدمة
العامل ، ذلك ان مهمة لجنة شئون العاملين — كما ذهبت ، وحق الحكمة
الادارية العليا — ليست مجرد تسجيل مدى للتقديرات الصادرة من الرؤساء ،
وانما مهمتها التعقيب الجدى قبل وضع التقرير النهائى ، وتترخص بتقدير
كفاية العاملين بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن .

ومن حيث أن اختصاص لجنة التظلمات المنصوص عليها في المادة
٢٦ سالفه الذكر لا يبدأ الا عندما يتقدم اليها أحد العاملين بتظلم من تقدير
كفايته ، ومن ثم فان عملها ينصب على بحث التظلم المقدم اليها في ضوء

المطاعن التي اثارها على تقرير الكفاية . والتأكد من قيام عناصر التقدير على أسس سليمة ، دون أن تقتيد في ذلك بالاساس الذي اقامت عليه لجنة شئون العاملين قرارها باعتماد التقدير المظلم منه ، ومن غير أن يتعدى ذلك الى باقى الحالات المماثلة طالما لم يتقدم أصحابها بتظلمات بشأنها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن سلطة لجنة شئون العاملين ولجنة التظلمات في تعديل تقدير كفاية العاملين ، وفقا لما تراه كل منها مستفدة الى اسبب تبرره .

(ملف ٢٦٤/٦/٨٦ - جلسة ١٩٨٢/٣/١٦)

الفصل الثامن

رقابة القضاء الإدارى على تقارير الكفالية

أولا : الطعن فى تقدير الكفالية يكون فى الميعاد وبالإجراءات المقررة لدعوى الإلغاء وولاية التقيب على تقدير الكفالية يكون لقضاء الإلغاء .

قاعدة رقم (١٤٣)

المبدأ :

الطعن فى قرار تقدير الكفالية يخضع للإجراءات والمواعيد المقررة لدعوى الإلغاء — سريان ذات الحكم على تقارير الكفالية الصادرة من اللجان الفرعية لشئون الموظفين بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن التقرير المقدم عن الموظف هو قرار إدارى نهائى يؤثر مالا فى الترقية ، وفى منح العلاوة ، وفى صلاحية الموظف للبقاء فى وظيفته ، ومن ثم فإن المنازعة فى هذا التقرير أو فى الآثار المترتبة عليه — ومنها حرمان الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف من أول علاوة دورية أعمالا لحكم المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة معجلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — لا تكون إلا عن طريق الطعن بالإلغاء فى القرار الصادر بهذا التقدير وذلك وفقا للإجراءات المقررة وفى الميعاد المنصوص عليه قانونا وعلى موجب ما تقدم إذا كان الثابت — حسبها سلف البيان أن المدعى لم يتظلم من الرسوم القضائية إلا فى ٥ من سبتمبر ١٩٥٩ فانه يكون — والحالة من هذا القرار بعد أن علمه فى ٥ من إبريل ١٩٥٩ بل لم يقدم طلب اعفائه

هذه - قد أتمم الدعوى دون مراعاة للإجراءات المقررة وبعد فوات ميعاد الطعن بالإلغاء وتكون دعواه بهذه المثابة غير مقبولة .

ومن حيث انه يظهر ما تقدم ما ورد فى المادة الثالثة من القانون رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء هيئة عامة لشئون سكك حديد جمهورية مصر من أن المدير العام للهيئة المذكورة قد استندت اليه تحت اشراف وزير المواصلات مهمة (تصريف شئون الهيئة وسلطة التعيين والنقل والترقية بالنسبة الى موظفيها وعملها . . وما الى ذلك من شئونهم فى حدود القوانين واللوائح) على أن تحدد اختصاصاته بقرار من وزير المواصلات « وقد صدر القرار الوزارى رقم ١٠ لسنة ١٩٥٧ ناصا فى مادته السادسة على أن « تتكون هيئة السكك الحديدية من ثلاث ادارات عامة برئاسة وأربع ادارات عامة فى المناطق . . . » ومحددا فى مادته السادسة والأربعين اللجان التى تنشأ برئاسة السكك الحديدية ومن بينها لجنة شئون الموظفين ومصرحا فى المادة الثالثة والخمسين بأن « يصدر بنظام سير العمل فى الادارات العامة وفى اللجان المشكلة برئاسة السكك الحديدية قرار من المدير العام » فإذا سلم جدلا بأن المدير العام لهيئة السكك الحديدية كان مجاوزا حدود التفويض حين أنشأ لجنة فرعية لشئون الموظفين فى كل منطقة من المناطق ، وحين ناط بها اختصاص اللجنة الرئيسية للهيئة المذكورة رغم أن التفويض المخول له ينبغى تفسيره ضيقا ، ورغم أن الاختصاص الممنوح بقانون لا يجوز التفويض فيه الا بناء على نص فى قانون فان قصارى ما يعاب به على هذه اللجنة الفرعية انه قد تشابه عليها سند وظيفتها ، الامر لا يرجع الى ارادتها ، وليس من شأن هذا العيب المتعلق باختصاصها ، وقد فرض عليها ، أن يجعل تلك اللجنة غاصبة لسلطتها ، ولا من شأنه أن يهبط بقرارها الى درك الانعدام وتأسيسا على ما تقدم فان القرار الصادر من هذه اللجنة الفرعية بالمنطقة الشمالية بتقدير كفاية المدعى بدرجة ضعيف ينبغى الطعن فيه فى ميعاد دعوى الإلغاء بعد تقديم التظلم الواجب تاتونا *

قاعدة رقم (١٤٤)

المبدأ :

ولاية التعقيب على تقدير الكفاية في التقرير السنوى — هي لقضاء
الالغاء — تفويت فرصة الطعن في التقرير بدرجة ضعيف في الميعاد
القانونى — تحصن التقرير من الالغاء الا اذا قام به وجه من اوجه انعدام
القرار الادارى .

ملخص الحكم :

ان ولاية التعقيب على تقدير الكفاية في التقرير السنوى — وهو قرار
ادارى نهائى — انها هي لقضاء الالغاء ، فهو القضاء الذى شرعه القانون
للطعن في القرارات الادارية . وقد يسر القانون للموظف وسيلة العلم
بالتقرير وبوجه خاص في حالة تقديم تقرير عنه بدرجة ضعيف اذ نص
في ذيل المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « يعلن
الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة منه » فاذا فوت
صاحب الشأن على نفسه فرصة الطعن في التقرير في الميعاد القانونى
لاستصدار حكم بالفقائه من قضاء الالغاء فان التقرير يصبح حصينا من الالغاء
الا أن يكون قد قام بالتقرير وجه من اوجه انعدام القرار الادارى .

(طعن ٢٢٣ ، ٢٢٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢٤)

ثانياً : لا تعقيب للقضاء الإداري على تقديرات الكفاية ، لأن ذلك من صميم اختصاص الإدارة ، ولا يملك القضاء الإداري أن ينصب نفسه مقامها :

قاعدة رقم (١٤٥)

المبدأ :

تقديرات الرئيس المباشر أو المدير المحلي أو رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين لا رقابة للقضاء عليها لتعلقها بصميم اختصاص الإدارة الذي ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت من الأوراق أن ترقية الاحد بالاختيار للكفاية قد تمت بالقرار المطعون فيه في ظل سريان القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، وأنه حصل على مائة درجة في كل من العامين الآخرين ، بينما لم يحصل الاقدم الا على ٩٤ درجة و ٩٥ على التوالي ، بحسب النتيجة العامة النهائية وعلى أساس التقديرات التي تمت سواء من الرئيس المباشر أو المدير المحلي أو رئيس المصلحة أو لجنة شئون الموظفين ، وهي تقديرات لا رقابة للقضاء عليها ولا سبيل له الى مناقشتها لتعلقها بصميم اختصاص الإدارة الذي ليس للقضاء أن ينصب نفسه مكانها فيه ، فانه لما كان ثمة فارق فعلى في الدرجات المقدرة ينهض عنصرا مرجحا لكفة المطعون في ترقيته على زميله في مجال الاختيار للترقية على أساس الكفاية كما أثبت ذلك في محضرها بحق لجنة لشئون الموظفين صاحبة الاختصاص في التعقيب نهائيا على تقديرات الرؤساء المحليين طبقا لنص المادة ٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فان قيام هذا الفارق يشهد بصحة التطبيق القانوني وينبغي اساءة استعمال السلطة .

(طعن ١٤٤٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعدة رقم (١٤٦)

المبدأ :

تقدير نشاط الموظف وكفايته للعمل هو من صميم عمل الجهة الإدارية ولا رقابة للسلطة القضائية على هذا التقدير ، إلا اذا قام الدليل على الانحراف وإساءة استعمال السلطة — اثبات الانحراف وإساءة استعمال السلطة — تحدد نطاقه بالفترة التي وضع عنها التقرير .

ملخص الحكم :

أن تقدير جهة الادارة لنشاط الموظف وكفايته للعمل هو من صميم عملها ولا رقابة للسلطة القضائية على هذا التقدير إلا اذا قام الدليل على الانحراف وإساءة استعمال السلطة ولا يكفي في هذا المقام الاستشهاد بماضيه اذ ان اوجه النشاط قد تتغير من وقت لآخر ، واذا ثبتت الانحراف أو إساءة استعمال السلطة انها يكون نطاقه الفترة التي نزلت فيها الادارة بتقديره الى درجة ضعيف ، واذا كان كل ما أورده المدعى وأراد أن يبيى عليه إساءة استعمال السلطة لا يمكن أن يؤدي الى أن الادارة قد قصصت الاضرار به أو انها تعمدت الانحراف بسلطتها تحت تأثير أمور خاصة لا علاقة لها بالعمل وعلى ذلك يكون المدعى قد عجز عن اثبات دعواه من هذه الناحية .

(طعن ٢١٢٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١١/٧)

قاعدة رقم (١٤٧)

المبدأ :

تقدير الدرجة التي يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير السنوي هو أمر يتركض فيه الرئيس المباشر والمدير المحلي ورئيس المصلحة ولجنة شؤون الموظفين كل في حدود اختصاصه — لا تعقيب ولا رقابة للقضاء عليهم في ذلك ما دام لم يثبت أن التقدير كان مشوباً بالانحراف أو بإساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان تقدير الدرجة التى يستحقها الموظف عن كل عنصر من العناصر الواردة بالتقرير السنوى لدرجة الكفائية ، هو أمر يترخص فيه الرئيس المباشر والمدير المحلى ورئيس المصلحة ولجنة شئون الموظفين كسل فى حدود اختصاصه ، ولا رقابة للقضاء عليهم فى ذلك ، ولا سبيل الى التعقيب عليه ، ما دام لم يثبت أن تقديراتهم كانت مشوبة بالانحراف أو بإساءة استعمال السلطة ، لتعلق ذلك بصميم اختصاص الادارة الذى ليس للقضاء ان ينصب نفسه مكانها فيه .

(طعن ١٢٥٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٩/٣/٩)

قاعدة رقم (١٤٨)

المبدأ :

قيام الجهة الادارية بتقدير كفاية العام لمرتبة جيد عن عامين متتاليين - قيامها بتعديل التقرير الخاص بالسنة الاخيرة ورفع مرتبة كفائته الى ممتاز بدلا من جيد - لا التزام على الجهة فى تعديل تقريره عن العام السابق ورفعها الى ممتاز - لا يجوز للمحكمة عدم الاعتداد بالتقرير المعد عن العام الاول ورفعها الى ممتاز لخروج ذلك عن حدود ولايتها .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن يعد الرئيس المباشر التقدير السنوى كتابة عن العامل ويعرض عن طريق مدير الادارة المختص بعد ابداء رايه بكتابة على لجنة شئون العاملين وللجنة ان تناقش الرؤساء فى التقارير السنوية المقدمة منهم عن العاملين ولها ان تعتمدوا او تعدلها بناء على قرار مسيب . وليس من ريب أن التقرير السنوى المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٣ قد استوفى مراحله القانونية وقد رأت لجنة شئون العاملين اعتماد ذلك التقرير على أساس ان مرتبة كفاية المدعى هى (جيد) ولئن كانت لجنة شئون العاملين قد استعملت سلطتها فى تعديل التقارير السنوية وعدلت كفاية المدعى فى التقرير السنوى المقدم عنه لسنة

١٩٧٤ برفع المرتبة من جيد الى ممتاز الا أن هذا التعديل يتعين أن يتحدد بحدوده وهى تقرير سنة ١٩٧٤ فلا يمتد من باب القياس الى التفسير المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٣ . كما أنه من المبادئ المسلمة أن تقدير كفاية العاملين من الملاحظات التى تترخص السلطات الادارية فى تقديرها بلا معقب عليها من القضاء الادارى ما دام لم يثبت أن الإدارة أساءت استعمال سلطتها أو خرجت على أحكام القانون . ولئن كانت الإدارة قد عدلت التقرير السنوى المعد عن المدعى لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز فإن هذا التعديل فضلا عن أنه مقصور الاثر على تقدير سنة ١٩٤٧ الا أنه لا يكشف عن كفاية دائمة ومستمرة للمدعى بمرتبة ممتاز ولذلك فإن محكمة القضاء الادارى لا تملك ولاية تهديد أثر هذا التعديل بحيث تعدل هى تقدير كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ من جيد الى ممتاز لأن هذه الولاية قد قدرها القانون للإدارة وجوبا ولا تملك المحكمة سوى رقابة مشروعية القرار الصادر بتقدير كفاية المدعى دون ولاية تقدير كفايته ابتداء أو تعديل تقدير الإدارة لهذه الكفاية عن سنة من السنين لكل ذلك يكون استقراء الذى قدرت فيه كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بمرتبة (جيد) قد استوفى اوضاعه القانونية وجاء مطابقا للقانون . وليس فيه ما يدعو الى عدم الاعتداد به ، وقد استعملت الإدارة فيه سلطتها فى تقدير كفاية المدعى ، بلا معقب عليها ، ما دام لم يثبت أنها أساءت استعمال سلطتها فى هذا الخصوص ولا الزام على لجنة شؤون العاملين أن هى عدلت تقدير كفاية المدعى فى التقدير المعد عنه لسنة ١٩٧٤ من مرتبة جيد الى مرتبة ممتاز — لا الزام عليها أن تعدل التقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ بحيث ترفع مرتبة كفايته من جيد الى ممتاز * ولا تملك المحكمة وقد أمسكت الإدارة عن تعديل تقرير كفاية المدعى لسنة ١٩٧٢ من جيد الى ممتاز أن تقدر هى كفاية المدعى عن سنة ١٩٧٣ بأنها بمرتبة ممتاز وانها لا تعتد بالتقرير المقدم عن المدعى فى تلك السنة ما دامت الإدارة لم تعدله قياسيا على تعديلها للتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٤ ولما تقدم يكون الحكم المطعون فيه اخطا فى تطبيق القانون وخرجت المحكمة عن حدود ولايتها فيما قضت به من عدم الاعتداد بالتقرير المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ ، واعتبار المدعى

حاصلا على تقرير بمرتبة ممتاز في تلك السنة الامر الذي يتعين معه الاعتداد كل الاعتداد بالتقرير السنوى المقدم عن المدعى لسنة ١٩٧٣ ، بمرتبة (جيد) لمطابقته للقانون ولخلوه من اساءة استعمال السلطة . وما يترقب على ذلك من آثار بالنسبة لاعمال احكام القانون رقم ١١ لسنة ٧٥ فى حق المدعى .

(طعن ٩٠٨ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٤/٢٣)

قاعدة رقم (١٤٩)

المبدأ :

حرمان العامل من ترقية يستحقها — وجوب تعويضه عن حرمانه بغير حق فى الزيادة التى كانت ستطرا على مرتبه ومعاشه — لا يصح فى القانون خفض درجات قدرات العامل التى قدرها الرئيس المباشر المخصص من لم يثبت له اختصاص بشيء فى اعداد التقرير السنوى وبغير ان يذكر سببا من الواقع يكون من شأنه ان يؤيد هذا النقص فى قدراته — لا مناص من اعتماد ما صرح به تقرير الرئيس المباشر لقدرات المدعى .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان حرمان العامل ترقية استحقها يوجب تعويض عما حرره بغير حق من الزيادة التى كانت تضاف بها هذه الترقية فى المرتب والمعاش . واذا ثبت من مذكرات المراقبة العامة لشئون العاملين بملف الخدمة ان قرار الهيئة رقم ٧٢ الصادر فى ١٧/١/١٩٦٦ بترقية عشرة من العاملين الى الدرجة الثانية بالاختيار كان ثمانية منهم كفايتهم عام ١٩٦٤ بتقدير ممتاز واثنان هما السيدان و كفايتهما بتقدير جيد وان المدعى اخطر بتخطيه فى هذه الترقية برقم ١٥٩ بتاريخ ٢٠/١/١٩٦٦ لان تقدير كفايته مرضى ويبين من الاطلاع على التقرير السنوى السرى عن المدعى لعام ١٩٦٤ انه حصل على ٥٠ درجة من ٦٠ فى العمل والانتاج وعلى ٥ درجات من ١٠ فى المواظبة وعلى ١٥ درجة من ٢٠ فى الصفات الشخصية وهى المعاملة والتعاون والسلوك الشخصى وعلى ٩ درجات من ١٠ فى القدرات (م — ١٦ — ج ١٢)

وعناصرها الفرعية : الاستعداد الذهني وحسن التصرف والتيقظ وذلك في تقدير الرئيس المباشر مكان المجموع الكلي للدرجات ٧٩ مما يدخل كفايته في مرتبة جيد ولكن شخصا آخر لم تثبت صفته بالتقرير شطب تقدير القدرات وجعله ٥ درجات بدل ٩ بغير أن يبين سبب هذا الخفض فصار مجموع الدرجات ٧٥ ومرتبة الكفاية مرضى ووقع كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة على هضم المرتبة وكتب أمام تقدير اللجنة عرض هذا التقدير على اللجنة فقدرت كفايته بمرضى ولم تثبت من واقع هذا البيان وظيفته ولا صفته بالنسبة الى اللجنة واذا كان التزام الاختصاص فيهن يعدون التقرير السنوى عن كفاية العامل ضمان جوهرى تقضيه سلامة التقدير وحفظ صالح العامل نفسه ، واذا انحصر الاختلاف في تقدير قدرات المدعى وهى عناصرها الفرعية المبينة بالتقرير من السمات المستقرة للشخصية وهى تبيذى في آثارها للمحيطين بالعامل من أقرانه ورئيسه المباشر بكثير مما تباح لرؤسائه غير المباشرين الذين لا يتصلون به من قريب في أغلب الأحوال فانه لا يصح في القانون خفض درجة قدرات المدعى التى قدرها الرئيس المباشر المختص ممن لم تثبت له اختصاص بشيء في اعداد التقرير السنوى وبغير أن يذكر سببا من الواقع يكون من شأنه ان يؤيد هذا النقص الكبير في قدرات المدعى ويبرر افرادها بالوهن دون سائر مقومات كفايته المنظمة بالتقرير . واذا ثبت تقاعس الإدارة عن استيفاء تقديرات الرؤساء المختصين بصحة هذا التقرير في حينه فلا يكون مناص من اعتماد ما صح من تقدير الرئيس المباشر لقدرات المدعى وتكون مرتبة كفايته الصحيحة بتقدير جيد وكان بذلك مستحقا للترقية في القرار رقم ٧٢ لسنة ١٩٦٦ واذا تخطاه هذا القرار بغير حق فانه يتمين الحكم له بما طلبه من دون المرتب والمعاش التى كان ينالها لو تمت له تلك الترقية وما نازعت جهة الادارة في أن مقدارها ٥٤٥ جنيها كما جاءت بصحيفة الدعوى .

ثالثا : يراقب القضاء الإدارى أسباب تقدير الكفالية متى أفصحت عنها جهة الإدارة :

قاعدة رقم (١٥٠)

المبدأ :

سلطة القضاء الإدارى فى الرقابة على أسباب تقدير كفاية الموظف متى أبدتها جهة الإدارة .

ملخص الحكم :

انه بالإطلاع على التقرير السرى للمدعى عن عام ١٩٦٤ المظنون فيه يتبين أن الرئيس المباشر - والذي عمل المدعى تحت إشرافه مدة سبعة عشر يوما فى أواخر شهر ديسمبر عام ١٩٦٤ قد قدر درجة كفايته باثنين وأربعين درجة أى بدرجة ضعيف ووافق على ذلك كل من المدير المحلى ورئيس المصلحة ثم اعتدلت هذا التقدير لجنة شئون الموظفين بوزارة الحربية دون أن يتضمن التقرير الأسباب المبررة لضعف كفايته ولما تظلم المدعى من هذا التقدير أبدت الجهة التى يتبعها - وهى إدارة المركبات - أنها استندت فى ذلك الى الأسباب التالية :

(١) كثير التبليغ عيادات والاجازات بدون مبرر . (٢) انتحاله شتى الاعذار الواهية للتهرب من العمل . (٣) امتناعه ورفضه قبول العمل كأمين مخزن رغم صدور الاوامر اليه . (٤) كثير التسبب مع رؤسائه بدون وجه حق . (٥) غير منتج وغير متعاون ويعتمد على المساعدين فى العمل . (٦) لم يحسن التصرف فى العمل ومعاملته سيئة للغاية مع الرؤساء والمرؤوسين . (٧) لا يحترم مواعيد العمل الرسمية . (٨) صدر قرار ادارى رقم ٢ فى ١٨ من يناير سنة ١٩٦٥ بمجازاته بالانذار .

ومن حيث انة متى أبدت الجهة الادارية أسباب تقديرها لكفاية الموظف

بدرجة ضعيف فلان للقضاء الإدارى ان يسلط رقابته على هذه الاسباب للتحقق من مدى صحتها واستخلاصها استخلاصا سائفا من أوراق ملف خدمته متعلقة بعمله خلال السنة التى قدم عنها تقريره السرى .

ومن حيث انه بالاطلاع على ملف خدمة المدعى يتبين انه لا يوجد به ما يدل على انه حصل على كثير من الاجازات المرضية او غيرها فى عام ١٩٦٤ او انه كان ينتحل شتى الاعذار للتهرب من عمله او كان كثير الشغب او غير منتج او غير متعاون مع رؤسائه او مرؤوسيه او انه اساء التصرف او المعاملة او كان لا يحترم مواعيد العمل الرسمية فالأوراق خالية مما يؤيد صحة ما تدعيه الجهة الادارية فى شأن المدعى كما ان مجازاته بعقوبة الانذار لا تبرر بذاتها هبوط كفايته الى درجة ضعيف وبهذه المثابة يكون التقرير محل الدعوى فيها تضمنه من تقدير كفاية المدعى بمرتبة ضعيف عن عام ١٩٦٤ غير قائم على سببه الامر الذى يرتب بطلانه ويتمين معه الحكم بالفائه واذ كان ذلك هو ما أنتهى اليه قضاء الحكم المطعون فيه فان طعن الحكومة يكون على غير أساس سليم من الواقع والقانون واجب الرضى مع التزامها بمصروفاته .

(طعن ٢٨٠ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/١/٧)

قاعدة رقم (١٥١)

المبدأ :

حق المحكمة فى مراقبة سلامة الاسباب التى أدت الى تخفيض درجة الكفاية — تخفيض لجنة شئون الموظفين تقدير كفاية الموظف الى درجة ضعيف لضعف مستوى عمله ولسوء سلوكه — مدى جواز الاستناد فى ذلك الى اتران الموظف وتقديره الشكاوى فى رؤسائه — من نافذة القول الا يكون للجرايم اللذين سبق توقيعهما على الموظف فى عامى ١٩٣٥ و ١٩٤١ اذنى تأثير على تقدير الكفاية المحرر عن عام ١٩٦١ .

ملخص الحكم :

ان الاسباب التى أدت الى تخفيض كفاية المدعى من مرتبة جيد الى مرتبة ضعيف تنحصر فى امرين ، هما ضعف مستوى عمله وسوء سلوكه

ومن حق المحكمة مراقبة مدى سلامة هذين السببين . وإذا كان فضلا عن ان ملف خدمة المدعى قد خلا مما يدل على ضعف مستواه فى عمله فان التفتيشين التابعين لوزارة الرى الذين عمل المدعى بهما طوال عام ١٩٦١ قد قدرا كفايته بمرتبتى جيد وممتاز بل ان الجهاز ذاته لم يفكر فى التقرير الذى كان قد اعده عن المدعى عن عام ١٩٦١ — ثم سحب لانه لم يستوف اولى مراحل الشكلية — اى شىء عن عمل المدعى ، وأرجع تقدير كفايته بمرتبة ضعيف الى عدم اتزانه ولتهجه على رؤسائه فى برقيات وقد اعتمدت لجنة شئون الموظفين هذه الاسباب حينما اعتمدت هذا التقدير دون أن تعقب عليه ، وهى ذات اللجنة التى صدر عنها التقرير المطعون فيه ، بواسطة رئيس المصلحة ذاته — حسبما يبين من التوقيعات على التقريرين — ومن ثم يكون القول بضعف مستوى عمل المدعى ، غير مستمد من اصول ثابتة فى الاوراق تؤدى اليه .

وإذا كان القول بسوء سلوك المدعى ، قد أسس على انه شخص غير متزن ، لتهجه على رؤسائه فى برقية ارسلها الى الجهاز والمدعى لم ينكر انه شكا من شغل بعض وظائف الجهاز من الدرجة الثالثة . بموظفين من خارج الجهاز وقت اعداد تقرير كفايته ، اذ ترتب على ذلك تاخير ترقيته الى الدرجة الثالثة — التى رقى اليها بعد ذلك — ومن حق المدعى ان يشكو — بحق الشكوى مكول للجميع — على ان يلتزم فى شكواه حدود اللياقة ، فاذا ما خرج عليها وضمن شكواه تهجما أو تجريحا فانه يرتكب مخالفة ، يستطيع الجهاز ان يسأله عنها ناديبيا وإذا ما ادين فى هذه المخالفة امكن الاستناد اليها فى تقدير كفايته ، اما ان يكون الرؤساء — المشكو منهم — هم قضائه ، فهو ما لا يجوز ولما كانت الاوراق قد خلت مما يفيد مساطة المدعى عن شكواه أو مؤاخفته عنها فانه لا يجوز الاستناد الى هذه الشكاوى فى الهبوط بتقدير كفايته الى مرتبة ضعيف كما انه من نافلة القول ، الا يكون للجزاعين اللذين سبق توقيعهما على المدعى فى عامى ١٩٢٥ و ١٩٤١ ادنى تأثير على تقدير كفايته فى تقريره المطعون فيه المحرر عن عام ١٩٦١ .

قاعدة رقم (١٥٢)

المبدأ :

الهبوط بدرجة كفاية الموظف الى مرتبة ضعيف لاثهامه بارتكاب مخالفة
تأديبية جوزى عنها بعد تقدير كفايته — غير جائز .

ملخص الحكم :

إذا كان اتهام المدعى بالتراخي في الإبلاغ عن واقعة استيلاء اثنين
من رؤوسيه على مبالغ من أحد المواطنين وتستره على ما اقترناه من
مخالفة وهو الاتهام الذي لم يكن قد فصل فيه بعد من المحكمة التأديبية هو
السبب في الهبوط بدرجة كفايته الى مرتبة ضعيف بما يؤثر تأثيرا ملحوظا في
مستقبله . واذ قضت المحكمة التأديبية بمجازاة المدعى عن هذه الواقعة
بالإنذار فيكون القرار المطعون فيه الصادر بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٦ بدرجة
ضعيف ، غير قائم على سبب صحيح مما يفقده السند اللازم لمشروعيته
متعيينا القضاء بالفائه .

(طعن ١٠٢٨ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٢٤)

قاعدة رقم (١٥٣)

المبدأ :

اقامة لجنة شئون الموظفين لتقديرها لكفاية الموظف على عناصر
استقتها من معلومات خارجية غير محددة فادحة في حسن سمعة الموظف أو
استوحتها من مطاعن رديتها شكوى مقدمة من مجهول — يجعل قرارها غير
محمول على واقع من الأسباب — اثبات سوء السمعة يكون بالاحالة
الى المحاكمة التأديبية .

ملخص الحكم :

لا حجة بما تمسك به طعن الحكومة من أن تقدير لجنة شئون الموظفين
لكفاية الموظف لا يخضع لمراقبة القضاء الإداري باعتباره داخلا في صميم
عمل الإدارة لأنه ما دام هذا التقدير يتمخض في الواقع عن قرار إداري

بالحرمان مالا من الترقية أو العلاوة . فان مثله يكون مؤثرا حتا مى مركز الموظف القانونى مما يستتبع ان يكون امر المنازعة فيه خاضعا لرقابة القضاء الادارى .

وانه ولئن صح أن يكون صدر المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد جرى نصه ، وفق التعديل الاخير ، بأن يقدم التقرير السنوى عن الموظف من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلى للادارة فرئيس المصلحة لبدء ملاحظاته ثم يعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاية التى تراها ، مما قد يوهم باطلاق يد لجنة شئون الموظفين فى التقدير وجواز استمداده من أى مصدر شاعت الا انه لا جدال فى ان تقدير اللجنة المذكورة وأن لم يتقيد برأى الرؤساء المباشرين للموظف الا انه يتعين أن ينبثق على عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائما من ملف خدمته ، ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير . ولا بأس من ان يلم بنتائج ما عسى ان يكون قد استند اليه من مآخذ مادامت هذه النتائج قد حصلت تحصيلا وافيا من احكام او قرارات قضائية ، فاذا وجب على هؤلاء الرؤساء ان يقيموا تقديراتهم على حقيقة كفاية مقرونة بعناصرها المفرقة على عدة صفات من انتاج ومواظبة وطبع واستعداد ذهنى وقدره على تحمل المسؤولية مع توخى حسن التنظيم فان لجنة شئون الموظفين ينبغى عند التعقيب ان تقيس الكفاية بهذه المعايير ذاتها وان تزنها بموازين العناصر التى تتألف منها فاذا اقامت اللجنة تقديرها على عناصر اخرى استقتها من معلومات خارجية غير محددة قاطحة فى حسن السمعة او استوحشتها فى الواقع من مطاعن رددتها لحدى الشكاوى المقدمة من مجهول ، وكأنت هذه الظلامة موضوع تحقيق من النيابة الادارية يكشف عن عدم صحتها فى تاريخ نال لوضع التقدير المطعون فيه كان ذلك من اللجنة قرارا غير محمول على واقع من الاسباب لانها انما يفتته على ظنون لم تتأثر وشبهات لم تتأكد ، وليس ارد للشبهة ولا اقطع فى ارتفاع الريبة من ان يسفر تحقيق النيابة الادارية ويكشف جهاز الرقابة عن نزيه المطعون عليه مما يظلم سمعته ويزرى بنقاء صحيفته ، ولو صح ان لحسن

السمة موضوعا بين عناصر الكفاية فان التجرد منها مدعاة لفقد صلاحية الموظف للوظيفة العامة مما يستلزم طمس أهليته لا ضعف كفايته فقط .

ولو صح ان يكون سوء السمة سببا للنيل من كفاية الموظف فى العمل على مدار السنة التى يوضع عنها التقدير فان الطريق السوى لاثباتها هو احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية لاثبات الوقائع التى قام عليها اتهام هذه السمة كى يحاسب عليها لو صح ثبوتها اما ان تنصب لجنة شئون الموظفين نفسها قاضيا تنزل به عقوبة غير واردة فى القانون فامر فيه انحراف بإجراءات المحاكمة التأديبية ومخالفة القانون واهدار للضمانات التى وفرها قانون التوظيف من حيث وجوب الاستماع للموظف الموزور قبل اثبات الاتهام عليه .

ولئن كان تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقدير رؤساء الموظفين المباشرين تقديريا الا أنه ليس تحكما اذ المقروض فى هؤلاء الرؤساء ان يكونوا بحكم اتصالهم المباشر بمروعسيهم أقدر على تحرى سلوكهم وتقدير كفايتهم . فاذا ناط القانون باللجنة المذكورة ولاية التعقيب على تقديراتهم دون التقيد بأرائهم : فان تقديرها ليس طليقا من كل قيد بل هو مقيد بما هو وارد بملف خدمته من عناصر ثابتة . وبأن يجرى على ذات العناصر التى ورد عليها تقدير الرؤساء . وذلك كله حتى لا يؤخذ الموظف بما لم يقدّر عليه دليل من الاوراق وكىلا ينتهك مبدأ أصيل يقوم عليه وضع التقارير وهو مبدأ سنوية التقرير ، ويترتب على ذلك أنه اذا كان تقدير اللجنة متأثرا فى الواقع بمحاكمة تأديبية عن تصرفات قديمة العهد نسب اليه بمقارفتها منذ عشر سنوات مضت ولم يفصل فيها عند وضع التقرير وكان يتضمن كذلك اصلاحته الى مطاعن هجست بها شكوى كيدية قام التعليل على عدم صحتها فان هذا التقدير يكون اذن غير قائم على أساس سليم من الواقع والقانون .

قاعدة رقم (١٥٤)

المبدأ :

قضاء المحكمة الإدارية بأن تخفيض درجة الكفاية لم يكن له مبرر من الواقع أو القانون — لا ينطوى على حلول محل الجهة الإدارية فيما هو من شئونها — طلب الجهة الإدارية إعادة التقرير إليها لتجربة طبقا للأصول السليمة — لا وجه له ما دام أن التقرير سار في خطاه المرسومة ولم يتجنب الصواب إلا من حيث المعيار الذي اتخذ أساسا للتخفيض في الوقت الذي تقرر فيه الحكومة وتنادى الملابس بصحة تقرير الرئيس المباشر .

ملخص الحكم :

لا محل لاجابة الحكومة لمطلبها ، الخاص بإعادة التقرير الى الجهة الادارية لتجربه طبقا للأصول السليمة ، وذلك ان التقرير سار في الخطوات المرسومة قانونا ولم يتجنب الصواب الا من حيث المعيار التي اتخذته لجنة شئون الموظفين في تقدير الكفاية على النحو المتقدم ذكره ، هذا في الوقت الذي تقرر فيه الحكومة وتنادى به الملابس بصحة تقدير الرئيس المباشر لكفاية المدعى في حدود نطاق العمل القائم به فعلا وعلى ذلك فان القضاء اذا اعتبر أن تخفيض درجة الكفاية لم يكن له مبرر من الواقع أو القانون فانه لا يكون قد أحل نفسه محل السلطة الادارية فيما هو من شئونها .

(طعن ٢٠٥٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٩)

تكليف

الفصل الاول : التكليف بصفة عامة

اولا : المكلف موظف عام

ثانيا : التكليف كأداة للتعين في الوظيفة العامة

(١) التكليف أداة استثنائية للتعين في الوظائف العامة

(ب) التكليف والتعين صنوان في خصوص الاثر القانوني
لشغل الوظيفة العامة

ثالثا : نسوية حالة المكلف المعين بمكافأة شاملة

رابعا : مد مدة التكليف

خامسا : استدعاء او تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون
رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة

(١) هل يحفظ المستدعى او المكلف بالتطبيق لقانون التعبئة
العامة ببطل طبيعة العمل المقررة لوظيفته في الجهة
المستدعى او المكلف منها ؟ رايان

(ب) المكفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيدون من اعفاء
المرتب من ضريبة الدفاع والامن القومي المقرر بالقانون
رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

سادسا : سريان قوانين المعاشات على المكلف

سابعا : حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة احد المكفون من تهمة
الامتناع عن التكليف

الفصل الثاني : تكليف المهندسين

الفرع الاول : تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦
وتعديلاته .

أولاً : نظام تكليف المهندسين وإداة هذا التكليف ومدته

ثانياً : إمر التكليف يصدر من الوزير المختص أو من يفوضه في
في إصداره

ثالثاً : تجديد التكليف ليس بلامم إن يقتصر على مدة واحدة

رابعاً : التزام المهندس بإداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة
التجديد

خامساً : حظر الاستقالة على المهندس المكلف

سادساً : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذي ينقطع
عن العمل

سابعاً : العقاب الجنائي للمهندس المتخلف عن التكليف

ثامناً : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة

تاسعاً : اقامة المهندسين المكلفين عندما يعينون على درجات

الفرع الثاني : تكليف المهندس عسكرياً طبقاً لقانون التمتعة العامة
رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠

الفرع الثالث : تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦

الفصل الثالث : تكليف طوائف أخرى غير المهندسين

الفرع الأول : تكليف الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان
(القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠)

الفرع الثاني : تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة
لوزارة التعليم العالي لشغل وظائف المعيدين (القانون رقم
١٣٨ لسنة ١٩٦٣)

الفرع الثالث : التكليف لوظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم
(القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦)

الفصل الاول

التكليف بصفة عامة

اولا : المكلف موظف عام :

قاعدة رقم (١٥٥)

المبدأ :

اعتبار المكلف موظفا عاما — التزامه باعباء الوظيفة وواجباتها واستغانيته من مزاياها طوال مدة التكليف — من حقه ان يعقد بضم مدة التكليف الى مدة خدمته في الحدود التي تسمح بها القوانين واللوائح الخاصة .

ملخص الحكم :

لئن كان التعيين في الوظائف العامة يتم في الاحوال العادية بالادوات المنصوص عليها في القوانين واللوائح المختلفة ويوجه خاص قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأن قرار التعيين وان كان هو المنشئ للمركز القانوني في هذا الشأن وهو مركز تنظيمي عام لا مركز تعاقدى ، وان رضاه الموظف وان كان لا ينهض ركنا على انشاء المركز الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر الموظف على قبول الوظيفة العامة — الا أن للتكليف نظامه القانوني الخاص به ، وهو اداة استثنائية خاصة للتعين في الوظائف العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة في القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن ، فاذا ما تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطي الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها في الحدود التي نصت عليها القوانين الخاصة المشار اليها ، واصبح بهذه المثابة وفي هذا الخصوص شئته شأن غيره من الموظفين ، ولا يقدرح في ذلك أن رضاه الموظف بقبول الوظيفة نافذ ، ذلك ان التكليف في اساسه

يقوم على استبعاد هذا الرضاء ويصدر جبرا عن المكلف لصرورات
الصالح العام .

ومتى تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى اداها الاسـتثنائية
الخاصة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح
فان المكلف يصبح موظفا عاما ملتزما باعباء الوظيفة وواجباتها مستقيدا
من مزاياها طوال مدة التكليف المحددة فى القانون . فاذا ما انتهى به
الامر سواء خلال مدة التكليف او بعد انتهائها الى ان اصبح موظفا مستقرا
فى الوظيفة ، فان المدة التى قضاها فى التكليف لا تعتبر منبئة الصلة
بالوظيفية العامة او مجرد خدمة عامة فى غير وظيفته ، كما ذهب الحكم
المطعون فيه بل يعتبر المكلف خلالها شاغلا لوظيفة عامة ، فان استمر فى
الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف اعتبرت خدمته غير منقطعة فى الوظيفة وان
عاد بعد انقضائها الى الوظيفة العامة وتخللتها فترة ما كان من حقه أن يفيد
بضم مدة التكليف السابقة الى مدة خدمته بعد عودته اليها فى الحدود
التي تسمح بها القوانين واللوائح الخاصة بضم المدد ان استوفى الشروط
المنصوص عليها فيها .

(طعن ٧٠٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٢/١٢/١٩٥٩)

قاعدة رقم (١٥٦)

المبدأ :

العاملون المدنيون بالدولة — التكليف — علاوة دورية — التكليف اداة
استثنائية خاصة للمتمين فى الوظيفة العامة بحسب الشروط والاحكام المؤينة
فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن — المكلف يصبح موظفا
عاما ملتزما باعباء الوظيفة مستقيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — انتهاء
الامر سواء خلال مدة التكليف او بعدها يان يصبح المكلف موظفا مستقرا فى

الوظيفة فإن المدة التي قضاهما في التكليف لا تعتبر منبثة الصلة بالوظيفة العامة بل يعتبر الموظف خلالها شاغلا لوظيفة عامة واستمراره في الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف أو خلالها يترتب عليه اعتبار خدمته غير منقطعة — الاعتماد بتاريخ التكليف لتحديد أتعامته وموعد العلاوة الدورية — العلاوة الدورية يحكمها القانون السارى حين حلول مواعدها .

ملخص الفتوى :

انه وان كان التعيين في الوظائف العامة يتم في الاحوال العادية بالادوات المنصوص عليها في القوانين واللوائح المختلفة وان قرار التعيين وان كان هو المنشئ للمركز القانوني في هذا الشأن وهو مركز تنظيمي عام لا مركز تعاقدى ، وان رضا الموظف وان كان لا ينفذ رقا على انشاء المركز المذكور ، الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر الموظف على قبول الوظيفة العامة ، الا ان للتكليف نطاقه القانوني الخاص به وهو اداة استثنائية خاصة للتعين في الوظيفة العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة في القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن ، فاذا ما تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز القانوني الشرطي الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها في حدود القانون واصبح بهذه المثابة وفي هذا الخصوص شأنه شأن غيره من الموظفين .

ومتى تم شغل المكلف للوظيفة العامة بمقتضى ادايتها الاستثنائية الخاصة طبقا للوضاع والشروط المنصوص عليها في القوانين واللوائح فان المكلف يصبح موظفا عاما ملتزما باعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف المحددة في القانون فاذا ما انتهى به الامر سواء خلال مدة التكليف أو بعد انتهائها الى ان يصبح موظفا مستقرا في الوظيفة فان المدة التي قضاهما في التكليف لا تعتبر منبثة الصلة بالوظيفة العامة او مجرد خدمة عامة في وظيفة بل يعتبر المكلف خلالها شاغلا لوظيفة عامة فان استمر في الوظيفة بعد انقضاء مدة التكليف أو خلال هذه المدة اعتبرت خدمته غير منقطعة في الوظيفة (حكم المحكمة الادارية العليا بجلسة ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٩ في الطعن رقم ٧٠٩ لسنة ٤ ق) .

ومن حيث أنه بتطبيق الأصول المتقدمة على المهندسين المعروض أمرهم الذين كلفوا اعتباراً من ١٩٧٠/١٠/١ ، فإنه يتعين الاعتداد بهذا التاريخ في تحديد أقدميتهم في الدرجات التي عينوا عليها في تواريخ لاحقة ، وكذلك اتخاذ أساساً لتحديد موعد العلاوة الدورية المستحقة لهم ، ولا تثار في هذا الخصوص مسألة تطبيق القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن ضم مدد الخدمة السابقة ما دام هؤلاء المهندسون قد استمروا في نفس وظائفهم واعتبروا معينين من تاريخ التكليف .

ومن حيث أن منح العامل علاوته الدورية هو مركز قانوني يستمد من القانون مباشرة بمجرد توافر المدة اللازم انقضائها قبل استحقاق تلك العلاوة . وبغير اكتمال تلك المدة لا يكون هذا المركز قد توافر في حق العامل بحيث لا يجوز منحه العلاوة الدورية . ومن ثم فإنه إذا صدر قانون جديد بتغيير مواعيد استحقاق العلاوة الدورية قبل توافر المركز القانوني للعامل بالنسبة لاستحقاق علاوته الدورية فإن هذا القانون يسرى عليه بحكم نفاذ أثره المباشر على المراكز التي لم تكمل بعد حتى تاريخ العمل بذلك القانون . بحيث يمنح العامل علاوته الدورية في المواعيد المنصوص عليها في ذلك القانون متى توافرت في حقه شروط منح تلك العلاوة . ومرد ذلك كله أن العلاوة الدورية لا تصبح حقاً مكتسباً للعامل إلا بعد حلول ميعادها ومن ثم يحكمها القانون الساري حين حلول ميعادها .

ومن حيث أنه ولئن كانت أقدمية المهندسين المعروضة حالاتهم ترتد إلى تاريخ تكليفهم في ١٩٧٠/١٠/١ ومن ثم فإنها تقع في ظل أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظم العاملين المدنيين ، إلا أن العلاوة الدورية المستحقة لهم تقع في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين ومن ثم يتعين أعمال حكمة فيما يتعلق بالميعاد الذي حدده لمنح تلك العلاوة ، وتنص المادة ١٨ من هذا القانون على أن « يمنح العامل علاوة دورية طبقاً للنظام المقرر بالجدول المرافق بحيث لا يجاوز الإجر نهاية مربوط المستوى وذلك في المواعيد الآتية :

١ — فى أول يناير التالى لانقضاء سنة من :

(١) تاريخ منح العلاوة السابقة ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمنى ، فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان أجرهم فى وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التى أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة . وفى هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة (٢) .

(ب) تاريخ صدور قرار الترقية .

٢ — فى أول يناير التالى لانقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة .

وطبقا لهذا النص فإن المهندسين المعروض أمرهم يستحقون علاوتهم الدورية فى ١/١/١٩٧٣ طبقا للاصل العام الوارد بالملءة المشار إليها بعد انقضاء سنتين من ١٠/١/١٩٧٠ وهو التاريخ الذى ارتدت إليه إقدميتهم فى الدرجات المعينين عليها وبمراعاة أول يناير .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المهندسين المعروضة حالتهم يستحقون علاواتهم الدورية فى أول يناير سنة ١٩٧٣ طبقا لنص المادة ١٨ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين .

(ملف ٣٠٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٢/٧)

ثانيا : التكليف كأداة للتعين فى الوظيفة العامة :

(١) التكليف أداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة :

قاعدة رقم (١٥٧)

المبدأ :

التكليف بعمل وظيفة عامة — أداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة —
— ينعكس ذلك على طبيعته وآثاره .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان التكليف — حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — أداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة فاذا ما تم شغل المكلف للوظيفة العامة يقتضى تلك الاداة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن يصبح ملتزما بالقيام بأعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف — لئن كان ذلك الا ان للتكليف نظامه القانونى الخاص به اذ هو مؤقت بطبيعته وينطوى على مساس بحرية المكلف فى العمل بالزامه بتأدية ما يكلف به من مهام وظيفية دون اعتداد برضائه وقبوله أو عدم قبوله للتكليف فان امتنع عن تأديتها استهدف للمعقوبات المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

(طعن ٨٨٠ لسنة ٩ ق — جلسة ١٢/٥/١٩٦٧)

قاعدة رقم (١٥٨)

المبدأ :

اعتبار التكليف أداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة — اثره .

ملخص الحكم :

ان التكليف اداة استثنائية خاصة للتعين فى الوظائف العامة وفقا لاحكام القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن فاذا تم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها فى الحدود التى نصت عليها القوانين المشار اليها واصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من الموظفين .

(طعن ١١٦ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٨/٢/١٧)

قاعدة رقم (١٥٩)

المبدأ :

اعتبار التكليف اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة يستتبع الالتزام بالقيام بأعبائها وواجباتها والاستفادة من مزاياها - لا يمنع من تميزه بخصائص منها أنه مؤقت بطبيعته وينطوى على مساس بحرية المكلف فى العمل .

ملخص الحكم :

لأن كان التكليف - حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - اداة استثنائية للتعين فى الوظائف العامة فاذا ما تم شغل المكلف للوظيفة العامة يقتضى تلك الاداة طبقا للاوضاع والشروط المنصوص عليها فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن - يصبح ملتزما بالقيام بأعباء الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف - لأن كان ذلك الا أن للتكليف نطاقه القانونى الخاص به اذ هو مؤقت بطبيعته وينطوى على مساس بحرية المكلف فى العمل بالزامه بتأدية ما يكلف به من مهام وظيفية دون اعتداد برضاؤه وقبوله او عدم قبوله للتكليف فإن امتنع عن تأديتها استهدف للمعقوبات المنصوص عليها فى القانون رقم ٣٩٦ لسنة ١٩٥٦ والتي قد تصل الى الحبس لمدة ستة اشهر .

(طعن ١٢٦٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٨/١/٢٠)

(ب) التكليف والتعيين صنوان فى خصوص الاثر القانونى لشغل
الوظيفة العامة :

قاعدة رقم (١٦٠)

المبدأ :

تفويض الوزير لاحد وكلاء الوزارة فى التعيين باحدى وظائف الكادر
الفنى العالى — شمول مثل هذا التفويض لشغل الوظيفة العامة بطريق
التكليف — أساسى ذلك أن التكليف والتعيين صنوان فى خصوص الاثر
القانونى لشغل الوظيفة العامة .

ملخص الحكم :

إذا كان قرار التفويض لوزير التربية والتعليم قد فوض وكيل الوزارة
فى التعيين فى وظائف الكادر الفنى العالى فان التكليف والتعيين صنوان
فى خصوص الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة اذ متى تم شغل المكلف
للوظيفة العامة يصبح شأنه شأن المعين فيها موظفا عاما ملتزما باعباء
الوظيفة وواجباتها مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف ، ومن ثم فان
القرار الادارى الصادر فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ من وكيل الوزارة
للتعليم الفنى بتجديد تكليف المدعى عن المدة من ٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٠
الى ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ قرار صادر ممن يملكه .

(طعننى ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١١/٩/١٩٦٣)

ثالثا — تسوية حالة المكلف المعين بمكافأة شاملة :

قاعدة رقم (١٦١)

المبدأ :

القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تسوية حالات المكلفين المعيّنين بمكافآت شاملة قضى فى مادته الاولى بوضع هؤلاء المكلفين المعيّنين بمكافآت شاملة على الدرجات المقررة لوظائفهم مع اعتبار أقدميتهم فيها من تاريخ التكليف وتسوى حالة المكلف بافتراض ترقّيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف بالعمل بها — المقصود بالترميز فى هذه الحالة هو الترميز المعين فى ذات التاريخ فى الجهة التى كلف بها أصلا وابتداء دون الجهات الأخرى التى قد تتابع تكليفه للعمل بها — أثر ذلك : عدم جواز الوقوف بترقية العامل فى هذه الحالة عند الترقّيات التى نالها زملاؤه المعينون معه فى تاريخ التكليف فى جهة التكليف الأولى حتى تاريخ نقله منها — وجوب تسويته بزملائه فى الجهة الأولى حتى ولو كان قد نقل منها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تسوية حالات المكلفين المعيّنين بمكافآت شاملة قد جرت عبارة مادته الأولى كالآتى المكلفون المعينون بمكافأة شاملة الموجودون بالخدمة حالياً فى وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها يوضعون على الدرجات أو الفئات المقررة لوظائفهم طبقا للقوانين واللوائح المعمول بها وتعتبر أقدميتهم فيها من تاريخ التكليف وتسوى حالة المكلف بافتراض ترقّيته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين فى نفس التاريخ فى الجهة التى كلف للعمل بها ويتخذ تاريخ ترقية زميله أساسا لتحديد أقدميته فى هذه الحالة ويُدْرَج مرتبه بالمعلومات الدورية التى كان يستحقها بافتراض وضعه على الدرجة أو الفئة من تاريخ تكليفه . وجاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون المذكور أنه تحقيقا للمساواة بينهم (أى المكلفين المعينين بمكافأة شاملة) وبين زملائهم المعيّنين على درجات أو فئات مالية

فقد رُئي أن تجرى التسوية على أساس افتراض ترقية المكلف الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله في الجهة التي كلف للعمل بها ويتساوى معه في تاريخ التقديم المشار اليه ويتخذ تاريخ ترقية زميله أساسا لتحديد أقدميته في هذه الحالة كما يدرج مرتبه بالعلاوات الدورية التي كان يستحقها بافتراض وضعه على الدرجة أو الفئة من تاريخ تكليفه .

ومن حيث أن مقتضى عبارة « تسوى حالة المكلف بافتراض ترقبته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين في نفس التاريخ في الجهة التي كلف للعمل بها الواردة » ، في المادة الاولى من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ هو أن تسوية حالة المكلف بمكافأة شاملة تكون بافتراض ترقبته الى درجة أو فئة أو أكثر بحسب ما ناله زميله المعين في نفس التاريخ في الجهة التي كلف أصلا وابتداء للعمل فيها دون الجهات الأخرى التي قد يتابع تكليفه للعمل فيها ومما يؤيد هذا النظر ويؤكد ان المشرع وقد صرح في المفكرة الإيضاحية للقانون السالف الذكر بأنه استهدف بها إورده من أحكام في هذا القانون المساواة بين المكلفين المعينين بمكافأة شاملة وبين زملائهم المعينين على درجات أو فئات مالية في نفس التاريخ من الجهة المكلفين للعمل فيها ، فلا يكون من المستنـاغ القول بالوقوف بترقيات وعلاوات المكلفين المنتفعين بأحكام القانون عند الترقبات والعلاوات التي نالها زملاؤهم المعينين معهم في تاريخ التكليف في جهة التكليف الأولى حتى تاريخ نقلهم منها .

رابعاً — مد مدة التكليف :

قاعدة رقم (١٦٢)

المبدأ :

انتهاء مدة التكليف — اظهار الادارة نيتها فى مد مدة التكليف اذا امتنع المكلف عن قبول التعيين — صحة القرار الصادر بالمد بعد انتهاء المدة بفترة وجيزة فى هذه الحالة .

ملخص الحكم :

اذا كانت الوزارة قد اظهرت نيتها قبل انتهاء مدة السنتين بالنسبة للمدعين وهما مهندسان مكلفان ليس مرة واحدة فحسب بل عدة مرات ، قد اظهرت نيتها فى امتداد خدمة المدعين ، وذلك بأن عرضت عليها لذلك الامتداد وسيلة التعيين فى الدرجة السابعة بالكار الفنى العالى ، فانه من الواضح ان ذلك يعنى انها كانت تفضل لو ان هذا الامتداد قد تم برضاها ، ولكن ذلك لا ينفى نيتها فى امتداد خدمة المدعين جبرا اذا امتنع عليها رضاء المدعين ، اذ هى تملك هذا الامتداد ، ومن ثم فانه لا تثريب عليها ان هى اصدرت قرارها المطعون فيه بعد انتهاء مدة السنتين بفترة وجيزة .

خامسا : استدعاء أو تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة :

(١) هل يحتفظ المستدعى أو المكلف بالتطبيق لقانون التعبئة العامة
ببديل طبيعة العمل المقرر لوظيفته فى الجهة المستدعى أو
المكلف منها ؟ رايان :

قاعدة رقم (١٦٣)

المبدأ :

صدر التكميل استنادا الى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن
التعبئة العامة المعدل بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ — اعتبار المكلف طبقا
لهذا القانون فى حكم المعار اثناء مدة تكليفه — اثر ذلك عدم استحقاق
المكلف طوال مدة تكليفه بديل طبيعة العمل المقرر لوظيفته الاصلية .

ملخص الفتوى :

مضى كان التكليف قد صدر استنادا الى احكام القانون رقم ٨٧ لسنة
١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة معدلا بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ الذى
تنص المادة ٢٣ منه على أن « يعامل من يكلف أو يستدعى طبقا لاحكام
هذا القانون معاملة المجند وذلك بالنسبة الى تعيينه فى الحكومة أو مصالحها
أو الهيئات العامة واعتباره فى حكم المعار اثناء مدة تكليفه واستدعائه »
وهى التى جاءت صريحة فى اعتبار المكلف أو المستدعى وفقا لاحكام القانون
المذكور ومعاملته على مقتضى هذا الوضع طوال فترة تكليفه أو استدعائه.

ومن حيث أنه سبق للجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى
والتشريع أن انتهت بجلساتها المتعقدة فى ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٢
و ٢٤ من اكتوبر سنة ١٩٦٢ و ٣ من يولية سنة ١٩٦٣ الى عدم استحقاق
الموظف المعار لبديل طبيعة العمل المقرر له فى وظيفته الاصلية وذلك تأسيسا
على أن شرط استحقاق بديل طبيعة العمل هو أن يكون الموظف شاغلا احدى
الوظائف المقرر لها هذا البديل وقتها بعملها فعلا .

وتفريعا على ذلك ولما كان المكلف - حسبما تقدم - يأخذ حكم المعار ، فإنه لا يستحق بدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته الاصلية بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ وهو الموصوف بأنه بدل تفرغ أو عيادة والذي لا يعدو أن يكون في حقيقة تكييفه من بدلات طبيعة العمل التي تمنح بسبب طبيعة الوظيفة وظروفها ولدواعي العمل الذي تقتضيه وان اختلفت مسمياتها . ذلك ان البدلات التي تقرر لاجراض الوظيفة ، والتي يرتبط منحها بقيام الموظف فعلا بعمل الوظيفة المقررة لها هذه البدلات ، لا تستحق للموظف الذي لا يقوم بعملها فعلا بسبب كونه معارا للعمل في وظيفة غيرها .

لذلك انتهى الراى الى عدم احقية السيد الدكتور لبدل التفرغ موضوع البحث طوال مدة تكييفه بالقوات المسلحة .

(ملف ٧٣/٤/٨٦ - جلسة ١٩٦٦/٦/١)

قاعدة رقم (١٦٤)

المبدأ :

عاملون في الوزارات والمصالح والهيئات الاممية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها - استدعاء هؤلاء العاملين أو تكييفهم بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة - لا يضارون منه - أساس ذلك من المادة ١٨ من هذا القانون - اثر ذلك : احتفاظ المستدعى او المكلف ببذل طبيعة العمل المقرر لوظيفته في الجهة المستدعى منها وتحمل به هذه الجهة .

ملخص الفتوى :

لما كانت المادة ١٧ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن التعبئة العامة معدلة بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ تقضى بأن تؤدى الوزارات والمصالح والهيئات التعليمية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها مرتبات وأجور موظفيها وعملها طوال مدة استدعائهم أو تكييفهم أو ندبهم .

ولا تتحمل الجهات التى يستدعى أو يكلف أو يندب للعمل فيها هؤلاء الموظفون والمستخدمون والعمال سوى العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الأخرى المقررة لحاملى الرتبة الأصلية المعادلة للرتب الشرفية الممنوحة لهم .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١٧ لسنة ١٩٦٥ نص على تحويل إدارة مرفق مياه القاهرة الى شركة عامة عربية مقرها مدينة القاهرة وتتبع المؤسسة المصرية العامة لأعمال المرافق .

ولما كان المستدعى أو المكلف للمجهود الحربى طبقا لقانون التعبئة المشار اليه لا يجوز أن يضار بهذا التكليف ذلك أن المكلف من موظفى ومستخدمى وعمال الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة بمنح مرتبه أو أجره من الجهة التى يكلف فيها ويكون هذا المرتب أو الاجر طبقا للمادة ١٨ من القانون سالف الذكر مساويا لاحد المرتبين أو الاجرين الآتين أيهما اكبر (أ) مرتبه أو أجره الذى كان يتقاضاه من الجهة التى كان يعمل بها قبل تكليفه . (ب) مرتب زميله المدنى أو العسكرى — على حسب صفة التكليف مدنية أو عسكرية — الحاصل على ذات مؤهله فى عام تخرجه أو اقرب عام يليه والتحق منذ تخرجه بالعمل فى الجهة التى يؤدى فيها المكلف العمل بها فى ذلك العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الأخرى المقررة اذا كان التكليف بالصفة العسكرية — مما يؤكد هدف المشرع من عدم الاضرار بالمكلف سواء كان موظفا فى الحكومة أو فى القطاع العام أو فى غير ذلك .

لهذا انتهى رأى انجمنية المهومية للتسم الاستشارى الى أن راتب من يستدعى من العاملين فى الوزارات والمصالح والهيئات الاقليمية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التابعة لها طبقا للمادة ١٧ من القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ المعدلة بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٣ يشمل بسدل طبيعة العمل المقرر لوظيفته فى الجهة المستدعى منها وتتحمل هذه الجهة هذا الراتب .

(ب) المكلفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيدون من اعفاء المرتب من
ضريتي الدفاع والامن القومى المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة
١٩٧١ :

قاعدة رقم (١٦٥)

المبدأ :

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ باعفاء مرتبات أفراد القوات المسلحة
والعاملين المدنيين بها من ضريتي الدفاع والامن القومى — سرين هذا
الاعفاء بالنسبة الى المكلفين بخدمة القوات المسلحة طبقا لنص المادة (٢) من
هذا القانون — يتعين تفسير التكليف فى هذا المجال فى اطار نظام التكليف
الوارد فى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة — التكليف بهذا
الندول يختلف عن نظام الزام عمال المرافق العامة بالاستمرار فى اداء أعمالهم
طبقا لاحكام القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه — وجوه هذا الاختلاف
— يقتضى ذلك ان العاملين الذين يلزمون بالاستمرار فى اداء أعمالهم لا يحق
لهم الادعاء من الاعفاءات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ باعفاء مرتبات
افراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها من ضريتي الدفاع والامن
القومى تنص على أن « تمفى المرتبات وما فى حكمها والاجور والمكافآت
والتعويضات التى تصرف لافراد القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها
من ضريبة الدفاع المقررة بالقانون رقم ٢٧٧ لسنة ١٩٥٦ وضريبة الامن
القومى المقررة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٧ المشار اليهما » وتنص المادة
الثانية منه على أن « يسرى الاعفاء المنصوص عليه فى المادة (١) على
المرتبات وما فى حكمها والاجور والمكافآت والتعويضات التى تصرف من
الجهات المدنية للافراد المستبقين والمستدعين والاحتياط والمكلفين طوالم
مدة خدمتهم بالقوات المسلحة » وظاهر عبارة هذا النص أن المشرع اعفى
المرتبات وما فى حكمها والاجور والمكافآت والتعويض التى تصرف لافراد
القوات المسلحة والعاملين المدنيين بها من ضريتي الامن القومى والدفاع ،
وان هذا الاعفاء يسرى كذلك على ما يصرف مما ذكر من الجهات المدنية

للأفراد المستبقيين والمسدعين والاحتياط والمكلفين طوال مدة خدمتهم بالثقات المسلحة .

ومن حيث أنه بتاريخ ١٩٦٧/٦/٥ صدر قرار وزير الحربية رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦٧ ونص في المادة الثانية منه على أن « يلزم عمال المرافق والمؤسسات والشركات التابعة لها الموضحة بالكشف المرفق بهذا القرار بالاستمرار في أداء أعمالهم تحت مختلف ظروف المجهود الحربي » فإن التساؤل يثور عن مدى اعتبار التزام عمال المرافق والمؤسسات والشركات التابعة لها الموضحة بالكشف المشار إليه بالاستمرار في أداء أعمالهم تحت مختلف ظروف المجهود الحربي تكليفا بخدمة القوات المسلحة وانفاذهم بالتالي من أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

ومن حيث أن بيان ملول اصطلاح المكلفين الوارد في المادة الثانية من ذلك القانون يقتضى تفسيره في اطار نظام التكليف الوارد في قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ .

ومن حيث أنه يبين من استقراء أحكام قانون التعبئة العامة أن ثمة وسائل أربع يمكن اتباعها - طبقا لهذا القانون - للاستعانة بخدمات الأشخاص في حالة العمل بأحكامه وهي التكليف والاستدعاء والندب والالزام بالاستمرار في أداء العمل وجميعها كلها أنها وسائل لاجبار الأفراد على أداء خدمات للدولة اثناء العمل بقانون التعبئة العامة ، وتختلف هذه الوسائل فيما بينها من حيث الجهة التي تتخذها والشخص الذي توجه اليه والأثار التي تترتب عليها .

ومن حيث أنه بالنسبة لكل من نظام التكليف ونظام الالتزام بالاستمرار في أداء العمل كوسيلتين لأداء الخدمات طبقا لما تقدم ، فإن الاستفادة من نصوص المواد ٢ ، ٨ ، ٩ ، ١١ ، ١٢ ، ١٧ أن ثمة وجوه اختلاف عديدة بينهما تجعل كل منهما نظاما متميزا عن الآخر بأحكامه وخصائصه ، فمن ناحية المصدر القانوني فإن نظام الالتزام بالاستمرار في العمل بمصدره الحكم المنصوص عليه في البند ثانيا من المادة الثانية من قانون التعبئة العامة أما نظام التكليف المترتب على التعبئة العامة فيصدره المادتان ٨ ، ٩ من القانون المذكور ، ومن ناحية السلطة المختصة بتقدير كل منهما فإن

الالزام بالاستمرار فى العمل يعتبر أثرا مترتبا بقوة القانون بمجرد تعيين مجلس الدفاع الوطنى المرافق العامة التى يلتزم عملها بالاستمرار فى اداء العمل . فحتى صدر قرار مجلس الدفاع الوطنى بتعيين هذه المرافق التزم عملها بحكم القانون بالاستمرار فى اداء أعمالها تحت اشراف وزير الحربية ، وما قرار وزير الحربية الذى يصدر بهذا الالزام سوى تنفيذ لحكم يقضى به القانون أصلا وباعتبار ان وزير الحربية هو السلطة المختصة بالاشراف على هؤلاء العاملين فى استمرارهم فى اداء أعمالهم ، أما نظام التكليف فهو يتطلب قرارا يصدر بتقريره مباشرة وهذا القرار أما ان يصدر من مجلس الدفاع الوطنى أو من رئيس الجمهورية أو وزير الحربية فى الحدود الزمنية التى منح فيها هذا الاختصاص وفقا لحكم المادة ٩ من القانون المذكور .

وفىما يتعلق بالأشخاص الذين ينصرف اليهم كل من النظامين فإن نظام الالزام ينصرف الى جميع عمال المرافق العامة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى بوصفهم هذا أيا كانت طبيعة أعمالهم ومهنتهم اذ يلحظ فى ذلك مجرد تبعيتهم للمرفق ، أما نظام التكليف فى حكم المادة ٨ فإنه ينصرف الى كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى أو من غير هذه الطوائف ممن يرى رئيس الجمهورية تكليفه اذا دعت الضرورة الى ذلك .

وبالنسبة الى مضمون كل منها فإن مضمون نظام الالزام هو مجرد استمرار العمال فى اداء أعمالهم فى ذات المرافق العامة التى يعملون بها وذلك ضمانا لاستمرار هذه المرافق ذاتها تحت اشراف وزير الحربية وليوجه عملها الى الأغراض التى تخدم المجهود الحرى ، أما نظام التكليف فهو يقوم أساسا على تكليف الشخص بأداء العمل فى جهة أخرى غير الجهة التى يعمل فيها بقصد توجيه عمله — منظورا اليه كقرد وليس كعامل فى مرفق معين — لخدمة الجهة التى كلف للعمل بها ، وهذا مستفاد من نص المادتين ٨ ، ٩ من قانون التبعية سالف الذكر ، ومستفاد كذلك وبوجه خاص من المادة ١٢ التى خولت المكلف حق المعارضة فى تكليفه بطلب يقدم الى الجهة المكلف بها ، والمادة ١٧ التى حملت الجهة التى يتبعها المكلف أصلا

بمرتبه أو أجره ولم تحيل الجهة المكلف بها الا بالعلوات والبدلات العسكرية والمميزات الاخرى المقررة لحاملى الرتب الاصليه المعادلة للرتب الشرفيه الممنوحة لهم ، والمادة ٢٢ التى اعتبرت المكلف فى حكم المعار طسوال مدة تكليفه والاحتفاظ بوظيفته واعادته للعمل فيها .

وفىما يتعلق بالآثار التى تترتب على كل من النظامين فان قانسون التبعئة العامة رتب على التكليف آثارا عدة لم يرتبها على نظام الالزام ، من ذلك أنه يتعين أن يجتاز المكلف الكشف الطبى (المادة ١١) وله حق المعارضة (المادة ١٢) ويمنح من يكلف بالصنفه العسكرية رتبة شرفيه (المادة ١٦) ويمنح العلوات والبدلات العسكرية والمميزات الاخرى المقررة لحاملى الرتبة الاصليه المعادلة للرتبه الشرفيه الممنوحة له (المادة ١٧) .

ويتضح مما تقدم جميعه انه ولئن كان كل من نظام الالزام ونظام التكليف يجمعها جامع مشترك عام وهو الاجبار ، الا أن الاجبار وفقا لكل منهما يختلف من حيث أحكامه على الوجه الذى أسلفناه ، ولذلك استقل الاجبار وفقا لنظام الالزام عن الاجبار وفقا لنظام التكليف ، ومن ثم لا يتسنى انخراط مدلول الالزام فى مدلول التكليف الامر الذى يترتب عليه أن يقتصر مدلول التكليف بمقوماته القانونيه الواردة فى هذا القانون دون أن ينسحب على غيره من النظم التى تستقل عنه بأحكامه ومنها نظام الالزام ، والقول بغير ذلك يجعل من كل النظم التى قررها قانون التبعئة العامة تكليفا لمجرد أنها تنطوى على اجبار الخاضعين لها وهو مالا يسوغ طالما أن للتكليف فى هذا القانون أحكامه الخاصة التى تفرق بينه وبين غيره من النظم الاخرى .

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على وقائع الحالة المعروضة فانه اذ اعتبر التكليف غير الالزام بالاستمرار فى أداء العمل ومستقلا عنه ، فان التزام العاملين بالمرافق الواردة بالجداول المرفق بقرار وزير الحريه رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه بالاستمرار فى أداء العمل لمختلف اعراض المجهود الحربى لا يعتبر تكليفا بخدمة القوات المسلحة ولا يحق لهم بالتالى الانادة من الاعفاءات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم احقية العاملين المشار اليهم فى الانادة من أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .

ساسسا : سريان قوانين المعاشات على المكلف :

قاعدة رقم (١٦٦)

المبدأ :

سريان احكام قوانين التأمين والمعاشات ارقام ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على المكلفين شأنهم فى ذلك شأن الموظفين — خضوع مرتبات او اجور او مكافآت المكلفين لحكم الاستقطاع طبقا لاحكام تلك القوانين .

ملخص الفتوى :

ان المكلف يعتبر موظفا عاما يفيد من احكام قوانين التأمين والمعاشات متى توافرت فيه الشروط المقررة بهذه القوانين — ذلك انه يستفاد من استقراء نصوص القوانين الخاصة بالتكليف ان المكلف يلحق بوظيفة عامة ، فيشغل هذه الوظيفة العامة متى صدر اليه امر التكليف من الوزير المختص .

فامر التكليف هو أداة استثنائية لللاحاق بالوظيفة العامة دعا اليه ما لوحظ من انصراف الخريجين عن الوظائف العامة بالوزارات الحكومية المختلفة مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والأعمال الحرة ، مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومى بوجه عام ، ومن ثم فتصدر أوامر التكليف الى الخريجين لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى هؤلاء الخريجين .

هذا والاصل ان تكون مساهمة الشخص فى ادارة المرافق العامة عن طريق التعمين أساسا ، ويكون قرار اسناد الوظيفة عن طريق عمل فردى أو مجموعى يصدر من جانب السلطة العامة ، ويجب أن تقابله موافقة من جانب صاحب الشأن . فالوظف العام يسهم فى ادارة المرافق العامة مساهمة اراقية يقبلها دون قسر أو ارغام .. هذا هو الاصل ، ولكن

إذا استحال الحصول على موافقة الموظف ، وكان الصالح العام يقضى
اسهامه فى إدارة المرفق العام ، فانه لا يكون هناك مفر من أن تلجأ جهة
الإدارة الى اصدار أمر تكليف الى الشخص تلحقه فيه بالوظيفة العامة دون
توقف على رضاه ، ويلجئ جهة الإدارة الى هذا الطريق الاستثنائى ما لوحظ
— كما سلف القول — من انصراف الخريجين عن الوظائف العامة بالوزارات
والهيئات والمؤسسات العامة ، وائثارهم العمل فى المشروعات الخاصة
والاعمال الحرة .

ورأت الجمعية العمومية أن التكليف والتعيين صنوان فى خصوص
أحداث الأثر القانونى لشغل الوظيفة العامة : فمتى شغل المكلف الوظيفة
العامة يصبح شأنه شأن المعين فيها موظفا عاما ملتزما بأعباء الوظيفة
مستفيدا من مزاياها طوال مدة التكليف . ومتى كان ذلك ، وكان شأن
المكلف شأن المعين فى الوظيفة العامة ، يلتزم بأعبائها ويستفيد من مزاياها
طوال مدة تكليفه ، فلا يعود ثمة مجال للقول بعدم افادة المكلف من أحكام
قوانين التأمين والمعاشات . وانما هو يفيد منها متى توافرت فيه شروط
هذه الافادة بالنسبة الى غيره من الموظفين العموميين ، ولا ريب فى أن من
أهم مزايا الوظيفة العامة الانتفاع بأحكام قوانين التأمين والمعاشات .

وفى ضوء ما تقدم — رأت الجمعية العمومية أن المكلف ابتداء يفيد
من أحكام قوانين التأمين والمعاشات متى توافرت فيه الشروط المقررة للافادة
من هذه القوانين والانتفاع بأحكامها ، شأنه فى ذلك شأن غيره من سائر
الموظفين ويجرى على مرتبه أو أجره أو مكافأته حكم الاستقطاع ، فيؤدى
عنها الاشتراكات المقررة ، ويستحق معاشا أو تأمينا أو مكافأة حسب الأحوال
وبذات الشروط المقررة فى تلك القوانين بالنسبة الى الموظفين عامة .

وأوضحت الجمعية العمومية أنه ما دام المكلف يشغل وظيفة عامة
ويتقاضى عنها مرتبا أو اجرا أو مكافأة . ويتوافر فى هذه الوظيفة العامة
الشروط المطلوبة لافادة شاغلها من أحكام قوانين التأمين والمعاشات
المتعاقبة ، فإن المكلف يفيد من أحكام هذه القوانين بذات الشروط والأوضاع

المقررة بالنسبة الى سائر الموظفين ودون تفريق فى المعاملة بين من شغل الوظيفة العامة بارادته واختياره . ومن شغلها بطريق التكليف الذى تلجأ اليه جهة الادارة عندما يتعذر عليها أن تجد كفايتها من الخريجين الذين يقبلون الاسهام فى ادارة المرافق العامة التى تقوم عليها بارادتهم واختيارهم والتكليف والتعيين صنوان فى أحداث الاثر القانونى لشغل الوظيفة العامة ، غاية ما هناك انه حين يتعذر شغل الوظيفة العامة عن طريق التعيين (وهو الوسيلة العادية) تشغل الوظيفة العامة عن طريق التكليف . أى ان الخلاف محصور فقط فى اداة الالحاق بالوظيفة العامة ، أما ما عدا ذلك من احكام فينساوى فيه المعين والمكلف .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ان المكلف — شأنه شأن غيره من الموظفين المعينين فى خدمة الدولة — يفيد من احكام قوانين التأمين والمعاشات بذات الشروط والاوزاع المقررة للموظفين عامة . ويجرى على رتبته أو أجره أو مكافأته حكم الاستقطاع . دون تفريق فى هذا الخصوص بين المكلف والمعين .

(فتوى ٣٥٨ فى ١٩٦٤/٤/٢٠)

قاعدة رقم (١٦٧)

المبدأ :

القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين وتمويش للقوات المسلحة — سريان احكامه على المكلفين بخدمة القوات المسلحة فى حدود الاحكام الخاصة بهم الواردة فى هذا القانون ، وبالتالي حساب مدة خدمتهم مضاعفة عند حساب المعاش أو المكافآت طبقاً لاحكام هذا القانون — يعين تفسر التكليف فى هذا المجال فى اطار نظام التكليف الوارد فى القانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة — التكليف بهذا المحلول لا ينسحب على التكليف الذى يصدره وزير الاسكان لشركات ومؤسسات مقاولات القطاع العام لتنفيذ بعض المشروعات حتى ولو انصب على تنفيذ أعمال تتعلق بالمجهود الحربي — أساسى ذلك — مقتضى ذلك انه لا يجوز حساب مدة خدمة العامل فى الشركة اiban تكليفها بهذه الاعمال مضاعفة عند حساب المعاش أو المكافأة — تطبيق .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٩٦٧/٩/١٩ صدر قرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن تنفيذ أعمال خطة التنمية الاقتصادية بتكليف شركة المقاولات المصرية (مختار ابراهيم سابقا) بتنفيذ بعض الاعمال الخاصة بالقوات المسلحة .

ومن حيث ان المادة (١) من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦١ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة تنص على ان « تسرى احكام هذا القانون على المتقاعدين الاتيين بعد الموجودين بالخدمة وقت العمل به والذين يعينون بعد العمل به هـ — المكلفين بخدمة القوات المسلحة فى حدود الاحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون .

و — العاملین المدنيين بالقوات المسلحة فى حدود الاحكام الخاصة بهم الواردة بهذا القانون » والمادة (٦) منه تنص على ان « تضاف الضمان الآتية الى مدة الخدمة الحقيقية عند حساب المعاش او المكافأة » .

(١) مدة مساوية لمدة الخدمة فى زمن الحرب — وتحدد مدة الحرب بقرار من رئيس الجمهورية ويحدد وزير الحربية أفراد القوات المسلحة الذين يكونون قد اشتركوا فى الاعمال الحربية « والمادة ٧٢ منه تنص على ان « تسرى احكام المواد (٧٠ — ٧١ — ٧٢) على الأفراد المكلفين بخدمة القوات المسلحة » كما تنص المادة ٧٤ من ذات القانون على ان « يعامل العاملون المدنيون الذين يعملون بالقوات المسلحة فى الظروف العادية من حيث المعاش او المكافأة طبقا لقوانين المعاشات الخاضعين لها فى جميع الاحوال ويعاملون من حيث الضمان والمدد الإضافية المنصوص عليها بالمعنيين ٦ ، ٧ معاملة الأفراد الاحتياط والمكلفين » ومفاد ذلك ان العاملين المدنيين بالقوات المسلحة أو المكلفين بخدمتها الذين اشتركوا فى العمليات الحربية تحسب لهم مدد خدمتهم التى استغرقتها هذه العمليات مضاعفة عند حساب المعاش او المكافأة .

ومن حيث ان العاملين بالشركة المصرية للمقاولات الذين صدر فى شأنهم قرار وزير الاسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه لا يعتبرون من العاملين المدنيين بالقوات المسلحة بحكم تبعيتهم للشركة المشار اليها .

ومن حيث انه لا يجوز اعتبارهم كذلك مكلفين بخدمة القوات المسلحة وفقا لنص المادة ١ مقرة هـ من القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ ، اذ انه وان كان قرار التكليف رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ قد صدر تطبيقا للمادة (١) من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن تنفيذ أعمال خطة التنمية الاقتصادية التى تجيز لوزير الاسكان أن يكلف أيأ من شركات أو منشآت المقاولات الداخلة فى القطاع العام بتنفيذ الاعمال اللازمة لخطة التنمية الاقتصادية ، الا أنه يتعين تفسيره فى اطار نظام التكليف الوارد فى قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ ، فالمادة ٨ من هذا القانون تنص على أنه « لمجلس الدفاع الوطنى أن يقرر تكليف كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة بالخدمة فى وزارة الحربية وادارتها وفروعها والمصالح والهيئات التابعة لها والقوات المسلحة والقيام بأى عمل من الأعمال المتعلقة بالجهود الحربى كما يقرر المجلس الاعلى حالات الاعفاء من التكليف » والمادة ٩ تنص على أنه « لرئيس الجمهورية أن يصدر أمرا بتكليف من تدعو الضرورة الى تكليفه من غير الطوائف التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى وفقا للمادة السابقة ، وذلك للقيام بعمل من الأعمال المتعلقة بالجهود الحربى » كما تنص المادة ١١ من ذات القانون على توقيع الكشف الطبى على الاشخاص الذين يرى تجنيدهم أو تكليفهم — كما خولت المادة ١٢ لكل من صدر أمر بتكليفه المعارضة فيه ثم بينت المواد ١٤ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، احكام معاملة المكلفين ، والمستفاد مما تقدم أن التكليف يتطلب قرارا يصدر بتقريره مهاترة وهذا القرار إما أن يصدر من مجلس الدفاع الوطنى أو من رئيس الجمهورية أو وزير الحربية فى الحدود الزمنية التى منح فيها هذا الاختصاص طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٦٦ لسنة ١٩٦٦ . كما ان التكليف انما ينصرف الى كل أو بعض أفراد الطوائف المهنية المختلفة التى يعينها مجلس الدفاع الوطنى أو من غير هذه الطوائف ممن يرى رئيس الجمهورية تكليفه اذا دعت

الضرورة الى ذلك ، وفضلا عما سلف ذكره فان التكليف يقوم أساسا على تكليف الشخص بإداء العمل فى جهة أخرى غير الجهة التى يعمل فيها بقصد توجيه عمله — منظورا اليه كمجرد وليس كعامل فى مرفق معين لخدمة الجهة التى كلف للعمل بها ، وأخيرا فانه يتعين أن يجتاز المكلف الكشف الطبى وله حق المعارضة فى التكليف كما يمنح من يكلف بالصفة العسكرية رتبة شرفية ويمنح العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الأخرى المقررة لحاملى الرتبة الأصلية المعادلة للرتبة الشرفية الممنوحة له .

ومن حيث أن التكليف بالمدلول المقدم هو نظام له أسسه ومقوماته التى لا تنسحب على التكليف الذى يصدره وزير الإسكان لشركات ومؤسسات مقاولات القطاع العام لتنفيذ بعض المشروعات حتى ولو أنصب على تنفيذ أعمال تتعلق بالمجهود الحربى — بحسبان أن التكليف وفقا لأحكام هذا القانون يختلف فى مصدره ومضمونه وآثاره عن التكليف الذى عناه قانون التعبئة الذى يحدد فى إطاره مدلول المكلفين الوارد بنص المادة ٧٣ من القانون ١١٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم فإن طلب المهندس حساب المدة من ١٩٦٧/٩/١٩ الى ١٩٧٤/١٢/٢١ مضافة فى المعاش لقضاها فى خدمة الشركة المصرية للمقاولات إبان تكليفها بأعمال تتعلق بالمجهود الحربى تنفيذا لقرار وزير الإسكان رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه يكون والحالة هذه غير قائم على سند من القانون حقيقا بالرفض .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم احقية المهندس فى حساب المدة المشار اليها مضاعفة فى المعاش .

(فتوى ٦٦٥ فى ١٩٧٦/١١/٢٢)

سابعاً : حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة احد المكلفين من تهمة
الامتناع عن التكليف :

قاعدة رقم (١٦٨)

المبدأ :

حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة احد المكلفين من تهمة الامتناع
عن تنفيذ قرار صادر بتكليفه — حجته امام كل من القضاء المدني والقضاء
الإداري — تطبيق حكم المادة ٤٠٦ من القانون المدني بالنسبة للحجية
امام القاضي المدني ، وعدم تقيد القضاء الإداري بالحكم الجنائي الذي مس
في أسبابه شرعية تجديد التكليف اذ تقتصر حجته على الجريمة دون
غيرها .

ملخص الحكم :

نصت المادة ٤٠٦ من القانون المدني على أنه « لا يرتبط القاضي
المدني بالحكم الجنائي الا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله
فيها ضروريا » ، ومفاد ذلك أن المحكمة المدنية تتقيد بما أثبتته المحكمة
الجنائية في حكمها من وقائع دون أن تتقيد بالتكليف القانوني لهذه الوقائع
فقد يختلف التكليف من الناحية المدنية عنه من الناحية الجنائية . وينبنى على
ذلك ان حكم القاضي الجنائي بالبراءة أو الإدانة ، لاسباب ترجع الى
الوقائع بأن أثبت أن الفعل المسند الى المتهم لم يحصل أو اثبت حصوله ،
يقيد القاضي المدني بثبوت الوقائع أو عدم ثبوتها على هذا النحو . أما اذا
قام الحكم الجنائي بالبراءة على أسباب ترجع الى التكليف لم يتقيد القاضي
المدني بذلك ، كما لو قام الحكم الجنائي على ثبوت رابطة البتوة المانعة
من توقيع العقاب في جريمة السرقة لوجود نص يمنع من ذلك ، فلا يجوز
الحكم الجنائي قوة الامر المقضي في ثبوت هذه الرابطة الشرعية بصفة مطلقة

فى دعوى بنوة أو نفقة أو ارث مثلا اذ ولاية القضاء فى ذلك معقودة أصلا
لجهة اختصاص معينة .. ولتلك الروابط أوضاعها وإجراءاتها ومقوماتها
الخاصة بها أمام تلك الجهات * هذا ما ذهب إليه الفقه والقضاء فى المجال
المدنى مع مراعاة أن القضاء المدنى والقضاء الجنائى فرعان يتبعان نظاما
قضائيا واحدا يستقل عنه القضاء الإدارى ، فمن باب أولى لا يقتيد القضاء
الإدارى بالحكم الجنائى الذى مس فى أسبابه شرعية تجديد التكليف فان هذا
الحكم قضى بالبراءة فى جريمة التخلف عن تنفيذ التكليف وأنبنى على ما فهمته
المحكمة الجنائية من عدم جواز تجديد التكليف بحسب توليها ..

(طعن ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٩)

الفصل الثانى تكليف المهندسين

الفرع الاول

تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته

اولا : نظام تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدة :

قاعدة رقم (١٦٩)

المبدأ :

نظم تكليف المهندسين واداة هذا التكليف ومدة — مدة التكليف طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سنتان قابلتان للتجديد ولا يغير من هذا كون المكلف ممينا على درجة فى الميزانية وتعيين المكلف على درجة فى الميزانية لا يغنى عن استصدار اوامر تكليف جديدة اذا اريد امتداد مدة التكليف — صدور قرار وزارى باعفاء المهندس ، الذى تنتهى مدة تكليفه بون تجديد ، من العمل — قرار صحيح مطابق للقانون .

ملخص القسوى :

تنص المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين على أن « تكون لجنة .. لترشح من واسع البيانات والاقترارات المقترمة أسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى احاثهم بوظائفها » .

وتنص المادة الثالثة على أن « يصدر الوزير المختص أو من ينوبه ، امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى ميقتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد » وتنص المادة الخامسة على أن « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات

العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنقذ خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » .

وظاهر من هذه النصوص انه : يتعين التفريق بين طائفتين من المهندسين . الطائفة الاولى : وهى طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنة من بين خريجي كليات الهندسة للعمل فى الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بها ، ويصدر بتكليفهم قرار من الوزير المختص أو من ينييه ، للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلتين للامتداد ، وهؤلاء يسرى فى شأنهم حكم المادة الثالثة ، فيكون امر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلتين للامتداد بحيث اذا لم يصدر قرار صريح أو ضمنى بتجديده ، فان الامر يعتبر منتهيا بالنسبة اليهم .

والطائفة الثانية : وهى طائفة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بميزانية هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المادة الخامسة سالفه الذكر ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنقذ خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما عدا الاستقالة .

ويمكن استخلاص هذه التفريق بوضوح من المراحل التشريعية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ذلك انه لما زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد واقتضى الامر زيادة عدد المهندسين اللازمين لتنفيذ هذه المشروعات لوحظ ان عددا كبيرا من المهندسين فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة رغبوا فى التخلّى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة بما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ويعوق سير الجهاز الحكومى بوجه عام ، لهذا صدر امر الحاكم العسكرى العام رقم ١٢٥ لسنة

١٩٥٥ متضمنها جواز اصدار أوامر تكليف الى خريجي كليات الهندسة الذين ترشحهم لجنة من وكلاء الوزارات التي يعينها الامر لمدة لا تتجاوز سنتين ، ثم صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ داعيا مهندسي الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها من الامتناع عن تأدية الاعمال التي يعهد اليهم بها ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا أنتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية أو لاسباب صحية يقرها القومسيون الطبي العام . ولما ألغيت الاحكام العرفية بالقانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ وسقط السند القانوني لهذين الامرين صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية وتضمنت مواده على حد تعبير المذكرة الايضاحية الاحكام ذاتها التي نص عليها الامران العسكريان رقما ١٢٥ ، ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة ، ويستفاد من ذلك أن الموضوع كان ينظمه امران عسكريان لكل منهما نطاق خاص لتطبيقه ، الأمر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بخريجي كليات الهندسة الذين يعينون في وظائف الحكومة والهيئات العامة باداء استثنائية خاصة هي التكليف والأمر العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بطائفة المهندسين من غير المكلفين تحظر عليهم الامتناع عن تأدية اعمال وظيفتهم بالاستقالة سواء اكانت صريحة أو ضمنية . وقد جاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فوحد هذين الامرين وتناولت المادة الثالثة احكام الامر العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ، كما رددت المادة الخامسة الاحكام التي تضمنها الامر العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ، ومن ثم فان محل مجال اعمال كل منهما يظل مقصورا على نطاقه الخاص ، فتسرى اولاهما على المهندسين المكلفين ولو كانوا شاغلين لدرجات في الميزانية وتسرى ثانيتهما على مهندسي الوزارات والمصالح والهيئات العامة من غير المكلفين .

وشغل الوظائف باداء التكليف يختلف عن شغلها بطريق التعيين ذلك ان الاصل في التعيين ان يتم بناء على رغبة صريحة من الموظف ويصدر باداء التعيين العادية طبقا لقوانين التوظيف في حين أن شغل الوظائف بأوامر

التكليف يتم بإداة استثنائية جبرا عن الموظف ، ومن ثم حدد المشرع أجلا لشغل الوظائف بطريق التكليف وهو سنتان على ان يصدر أمر خاص بتجديد التكليف فى كل حالة على حدة فى ضوء حاجة الوزارات والمصالح العامة المختلفة الى المهندسين .

وبتطبيق المبادئ المتقدم ذكرها على حالة المهندس /
يبين أن أمر تعيينه تم بأمر تكليف — أى أن شغله للوظيفة قد تم على غير إرادته واختياره ، يؤكد ذلك مبادرته الى اخطار مصلحة الكفاية الانتاجية بانتهاء مدة تكليفه ، ثم انقطاعه فعلا عن العمل بمجرد انتهاء هذه المدة ، ولا يغير من هذا النظر تعيينه على درجة بالميزانية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السيد المهندس يدخل فى طائفة المهندسين المكلفين الذين يسرى عليهم حكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه فيكون أمر تكليفه نافذا لمدة سنتين قابلتين للامتداد ، ولا يغير من ذلك تعيينه على درجة بالميزانية وأنه ما دام لم يصدر قرار بتجديد تكليفه فإن اخطاره الوزارة بانتهاء مدة تكليفه ثم انقطاعه عن العمل لا ينطوى على مخالفة لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه .

وأنه يتمين تجديد تكليف المهندسين الذين عينوا على درجات بالميزانية بموجب أوامر تكليف صدرت اليهم استنادا الى الاحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن ما لم يودعوا رغبتهم فى اختيار العمل بوظائفهم .

وان قرار السيد / وزير الصناعة رقم ٤٠٤ لسنة ١٩٥٨ باعفاء المهندس المذكور من العمل بعد انتهاء سنتى التكليف وعدم صدور قرار بتجديد تكليفه ، قرار صحيح مطابق للقانون .

قاعدة رقم (١٧٠)

المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر تكليف المهندسين -
نصه فى المادة الخامسة على حظر استقالة مهندسى الوزارات والهيئات
والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها من غير المكلفين أو تركهم
العمل - صدور قرار بتعيين أحد المهندسين المكلفين بعد استيفاء مسوغات
التعيين ومنها طلب الاستخدام - يقترب عليه تغيير وضعه من مهندس
مكلف الى مهندس معين ويمنع عليه ترك العمل طبقا للمادة الخامسة -
ادعاء المهندس بأن التعيين تم دون رضاه غير جائز ما دام قد قدم طلبا
بالاستخدام ولم يطمئن على قرار التعيين فى الميعاد يفرض صحة ما ذهب اليه .

ملخص الفتوى :

ان المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - فى شأن
اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية - تنص على
ان « يصدر الوزير المختص أو من ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين
رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ، ويكون هذا الامر نافذا
لدة سنتين قابلة للاعتداد » .

وتنص المادة الخامسة من القانون سالف الذكر على ان « يحظر على
مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما
دونها الامتناع عن تلبية اعمال وظائفهم ما لم تنتهى خدمتهم بأحد الاسباب
النصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (المشار
اليه) ، وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت مريجة أو ضمنية فانها تعبر
كأن لم تكن » .

وظاهر من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه - ان
المشرع قد فرق بين طائفتين من المهندسين :

الطائفة الاولى :

وهى طائفة المهندسين الذين ترشحهم اللجنة المختصة من بين خريجي
كليات الهندسة للعمل فى الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختلفة

والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بها . ويصدر بتكليفهم قرارا من الوزير المختص او من ينييه للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلة للامتداد ، وهؤلاء يسرى فى شأنهم حكم المادة الثالثة ، فيكون امر تكليفهم نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد ، بحيث اذا لم يصدر قرار صريح او ضمنى بتجديده ، فان الامر يعتبر منتهيا بالنسبة اليهم .

والطائفة الثانية :

هى طائفة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات بميزانية هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات من الدرجة الثالثة فما دونها وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المادة الخامسة ، فلا يجوز لهم الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ، ما لم تنته خدمتهم باحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيها عدا الاستقالة .

على أن الفصل بين هاتين الطائفتين من المهندسين ليس فصلا كاملا . بمعنى انه يجوز أن يصدر قرار بتعيين المهندس المكلف بأداة التعيين العادية طبقا لاحكام قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ خلال فترة تكليفه . ويترتب على ذلك أن يتغير الوضع القانونى له ، فيصبح موظفا معينا بعد أن كان مكلفا ، وتتغير تبعاً لذلك الاحكام التى تنظم هذا الوضع القانونى ، فيخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بعد أن كان يطبق فى شأنه حكم المادة الثالثة من هذا القانون .

وانه ولئن كان شغل الوظائف بأداة التكليف يختلف عن شغلها بطريق التعيين ، وان الاصل فى التعيين أنه يتم فى الاحوال العادية طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وبرضاء الموظف ، وذلك على خلاف التكليف الذى يعتبر أداة استثنائية خاصة للتعين ويصدر جبرا عن المكلف دون توقف على رضائه . الا انه يكفى لتوافر الرضاء — وهو ركن للتعين — أن يستوفى المهندس مسوغات التعيين ومنها طلب الاستخدام — وان يصدر قرار بتعيينه طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة

١٩٥١ : دون البحث وراء النوايا والرغبات للوقوف على مدى توافق رضاء المهندس به وذلك لعدم امكان وضع معيار ثابت فى هذا الشأن .

وعلى ذلك فاذا كان المهندس — بعد أن أصدر قرار تكليفه — قد استوفى مسوغات تعيينه — ومنها طلب الاستخدام المشار اليه — وصدر بناء على ذلك قرار بتعيينه طبقا لاحكام قانون موظفى الدولة ، فانه بذلت يتغير وضعه القانونى ، فينتهى وضعه كمكلف ويصبح موظفا معينا ، ومن ثم فانه يخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، فلا يجوز له الامتناع عن تادية أعمال وظيفته ما لم تنته خدمته بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيها عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن ، ولا يحتاج الامر فى هذه الحالة الى صدور قرار بإمتداد التكليف طبقا لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ نظرا لعدم خضوعه لحكم هذه المادة الاخيرة . وعلى ذلك فان المهندس المذكور — اذا ترك العمل بالحكومة عقب انتهاء سنتى التكليف — يكون قد خالف حكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر .

ولا يسوغ الاحتجاج بما ورد فى طلب الاستخدام المقدم من المهندس المذكور — من أن الوظيفة التى يرغب التعيين فيها هى أنه مكلف للعمل بالحكومة اذ أن هذه العبارة الاخيرة لا تقيد بذاتها اتجاه ارادته انها يقوم اصلا رغبة فى التعيين ، ولو كان هذا المهندس لا يرغب فى التعيين لما تقدم بهذا الطلب ، أما وقد تقدم به — ضمن مسوغات التعيين الاخرى فانه يفيد بذاته رغبته فى التعيين ورضائه به .

كما لا يسوغ الاحتجاج بما قرره المهندس المذكور فى التحقيق الذى أجرته معه نيابة روض الفرج — من أن التعيين قد تم على غير ارادته اذ أن هذا القول قد جاء فى معرض التحقيق معه بسبب تركه العمل نسي الحكومة مخالفا بذلك قانون التكليف ، ومن ثم فانه يكون قد جاء للتوصل من مسئولية تركه العمل ، وتخلصا مما يترتب على ذلك من الجزاءات الجنائية . كما وانه لا يمكن التعميل على هذا القول اللاحق لتركه العمل

للقوف على نيته وقت ان استوفى مسوغات تعيينه — ومنها طلب الاستخدام —
— وحين صدر قرار التعيين .

هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فانه يفرض أن قرار التعيين —
سالف الذكر — كان قد صدر على غير رغبة المهندس المذكور وبدون رضائه ،
بما قد يجعل هذا القرار مشوباً بعيب فى سببه . وبالتالي يجعله باطلاً ، فقد
كان من المتعين على المهندس المذكور ان يطلب سحبه او يطعن بالغائه
خلال المواعيد المقررة لذلك قانوناً ، أما وقد فوت على نفسه هذا السبيل ،
فقد تحصن ذلك القرار وأصبح هماً من السحب أو الالفاء ، ولا يجوز
لهذا المهندس — بعد ذلك — ان يناقش مدى صحة هذا القرار ، وكونه
قد صدر برغبته ورضائه أو صدر دون ذلك .

وتجدر الإشارة الى أن وضع هذا المهندس يختلف عن وضع المهندس
الذى سبق ان صدرت فى شأنه فتوى من الجمعية العمومية . ذلك انه
بالنسبة الى المهندس الاول فقد صدر قرار وزارى بتكليفه واستوفى
مسوغات تعيينه . ثم صدر بعد ذلك قرار تعيينه بالدرجة السادسة
الفنية العالية لمدة سنة تحت الاختبار طبقاً لاحكام قانون موظفى الدولة
اعتباراً من تاريخ هذا القرار الاخير . ومن ثم فإن القرار الصادر بتعيينه
قرار آخر مستقل عن القرار الصادر بتكليفه وان كان قد صدر خلال مدة
التكليف — ويتغير به الوضع القانونى لهذا المهندس ، فيصبح موظفاً معيناً
بعد ان كان مكلفاً . أما بالنسبة الى المهندس السابق صدور فتوى بشأنه
فان القرار الصادر بتعيينه فى مركز التنظيم والتدريب بقلوب كان — فى
حقيقته — قراراً تنفيذياً لامر التكليف الصادر استناداً الى الامر العسكري
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ، ولم يكن قد استوفى بعد مسوغات تعيينه ، كما وانه
لم يصدر بعد ذلك قراراً بتعيينه طبقاً لاحكام قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ ولذلك فقد انتهت الجمعية العمومية — فى خصوصه — الى ان
شغله للوظيفة كان بدائرة تكليف وليس بأداة تعيين ، واعتبرته مكلفاً
وليس معيناً . واعملت فى شأنه نص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦
لسنة ١٩٥٦ دون نص المادة الخامسة .

(فتوى ٦٨٦ فى ٢٢/١٠/١٩٦٢)

قاعدة رقم (١٧١)

المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين خريجي الجامعات المصرية — ترسيح اللجنة المختصة طبقا لهذا القانون لبعض خريجي كلية الهندسة لشغل وظائف معيدين بهذه الكلية قرار مدير الجامعة بالموافقة على هذا الترشيح هو فى حقيقته أمر تكليف — اثر هذا : اعتبارهم مكلفين من تاريخ صدور هذا القرار .

بشخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية — قضى فى مادته الاولى بأنه على كل مصرى من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ان يقدم خلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان النهائى الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا القانون اقرارا باسمه وعنوانه والقسم الهندسى الذى يخص فيه . كما ألزم مسجلى هذه الكليات بأن يقدموا للجنة المذكورة خلال الميعاد المتقدم بيانا باسماء الخريجين وعناوينهم والقسم الهندسى الذى تخصص فيه كل منهم وتقديره العام فى النجاح . وقضت المادة الثانية من هذا القانون بتكوين لجنة الترشيح من واقع البيانات والقرارات المقدمة باسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى انحاقهم بوظائفها . ونصت المادة الثالثة من القانون المذكور على ان يصدر الوزير المختص أو من ينفيه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها . ويكون الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد .

وبين من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر ان هناك اجراءين يتخذان فى خصوص تكليف المهندسين ، الاول اجراء تمهيدى يتعلق بترشيح هؤلاء المهندسين فى الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة ، وتقوم بهذا الاجراء اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية من القانون المذكور . أما الاجراء الثانى فهو صدور أمر تكليف المهندسين الذين

رشحتهم اللجنة المذكورة للعمل فى الوظائف التى عينتها ، ويقوم بهذا الاجراء الوزير المختص او من ينييه . واعتبرا من صدور امر التكليف يعتبر المهندسين المذكورين مكلفين .

ولما كانت اللجنة سالفة الذكر قد رشحت بعض خريجي كليات الهندسة لشغل وظائف معيدين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس بتاريخ ١٩٥٩/٩/٨ ، وبتاريخ ١٩٥٩/٩/١٩ وافق مجلس كلية الهندسة على ترشيح هؤلاء المهندسين معيدين بها . وفى ١٩٥٩/١٠/٢٤ وافق السيد مدير جامعة عين شمس على الترشيح . ومن ثم فان القرار الصادر من السيد مدير الجامعة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ فى هذا الخصوص . لا يعتبر موافقة على الترشيح فحسب . وانما يعتبر فى حقيقته امر تكليف ، أصدره السيد مدير الجامعة بماله من سلطة الوزير المختص فى هذا الشأن — طبقا لنص المادة ٢١ من قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — وتطبيقا لحكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ولا يسوغ القول بان القرار المشار اليه انما يعتبر موافقة على الترشيح دون أن يقصد به التكليف ، ذلك ان الترشيح هو من اختصاص اللجنة المشار اليها فى المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، أما التكليف فهو من اختصاص الوزير المختص — وهو فى هذه الحالة مدير الجامعة ولما كانت اللجنة المذكورة قد باشرت اختصاصها فى ترشيح المهندسين المذكورين لشغل وظائف معيدين ، فان القرار الذى أصدره السيد مدير الجامعة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ يعتبر مباشرة منه لاختصاصه فى التكليف .

لذلك فان القرار الصادر من مدير جامعة عين شمس بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ بالموافقة على ترشيح المهندسين المذكورين لشغل وظائف معيدين بكلية الهندسة انما يعتبر أمرا بتكليف هؤلاء المهندسين للعمل فى وظائف المعينين المشار اليها .

ومن ثم فانهم يعتبرون مكلفين اعتبارا من التاريخ سالف الذكر .

(فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (١٧٢)

المبدأ :

أوامر تكليف المهندسين — تعارضها مع قرارات ادارية تصدر بتعيين نفس الأشخاص في جهات عامة أخرى — ليس من شأن هذه القرارات اهدار تلك الاوامر — انعدام اثر قرارات التعيين وعدم الاعتداد بها في هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

قررت اللجنة المشكلة من وكلاء بعض الوزارات طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن اوامر التكليف للمهندسين خريجي الجامعات المصرية . بتاريخ ١١ من سبتمبر سنة ١٩٥٧ ترشيح المهندس للعمل في وزارة الصناعة ومصلحتها . وقبل ان يصدر قرار تكليفه من وزير الصناعة . عين في الهيئة العامة للمصانع الحربية بمكافأة شهرية ، ثم صدر قرار من وكيل وزارة الحربية لشئون المصانع بتاريخ ٥ من يناير سنة ١٩٥٨ بتعيينه في الدرجة السادسة بالكادر الفني العالي بهذه الهيئة لمدة سنة تحت الاختبار . وبتاريخ ٢ من مايو سنة ١٩٥٨ صدر قرار من وزير الصناعة بتكليفه بالعمل في مصلحة الرقابة الصناعية لمدة سنتين قابلة للامتداد ، وقد انقطع المهندس المذكور عن العمل في الهيئة العامة للمصانع الحربية منذ هذا التاريخ الاخير بالهيئة العامة للفتوى فطلبت هذه الهيئة الاخيرة من وزير الصناعة تعديل امر التكليف بما يجعله معينا بها بدلا من مصلحة الرقابة الصناعية ، ولما استطلعت الوزارة رأى ادارة الفتوى والتشريع المختصة في هذا الطلب : اناذتها الادارة بعدم اختصاص وزارة الصناعة بنسب تعديل امر التكليف ، لان المهندس سالف الذكر لا يزال تابعا للهيئة العامة للمصانع الحربية .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة يوم ٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ فاستبان لها من تقصى التشريعات المنظمة لاوامر تكليف المهندسين انه على اثر زيادة المشروعات الانتاجية في الاقليم المصري في السنين الاخيرة اعرض كثير (م — ١٩ — ج ١٢)

من المهندسين عن العمل فى الحكومة والمؤسسات العامة وآثروا عليه العمل فى المؤسسات الخاصة ، وكان من شأن ذلك تعريض المشروعات التى تتولاها الحكومة والمؤسسات العامة لعدم انتظام سيرها واطرادها ، وعلاجا لهذا الحال اصدر الحاكم العسكرية العام فى ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٥٥ — الامر العسكرية رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ بالزام خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية بأن يقدموا عب تخرجهم اقرارات تتضمن اسماءهم وعناوينهم والاقسام الهندسية التى تخرجوا فيها ، وتفحص هذه الاقرارات لجنة تشكل من وكلاء بعض الوزارات لترشيح اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة الوزارات المختلفة الى تعيينهم فى وظائفها ثم يصدر الحاكم العسكرية او من ينييه امر تكليف الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون امر التكليف نافذا لمدة سنتين ، ونص هذا الامر على عقوبة لمن يخالف احكامه ، وفى ٩ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ اصدر الحاكم العسكرية العام الامر العسكرية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ بحظر امتناع مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة مما دونها عن العمل ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة ما لم تنته مدة خدمتهم ببلوغ السن أو لاسباب صحية يقرها انقوميون الطبي العام . ونص هذا الامر ايضا على عقوبة لمن يخالف احكامه . ولما ألغى قانون الاحكام العسكرية فسد هذان الامران اساسهما القانونى ولكن استمرار الاعتبارات التى كانت سببا فى صدورهما استلزمت استصدار القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين خريجي الجامعات المصرية الذى ضم بين دفتيه ذات الاحكام التى كان يتضمنها الامر المشار اليها بعد ادخال تعديلات بمبينة .

ومفاد ما تقدم ان ثبت اعتبارات تتعلق بالصالح العام قد استلزمت توفير المهندسين للمشروعات الهندسية التى تتولاها الحكومة والهيئات العامة بعد ان اعرضوا عنها مؤثرين العمل بالمؤسسات الخاصة ، وقد اتخذ المشرع لتحقيق هذا الغرض سبيلين — اولهما ، تكليف المهندسين المتخرجين حديثا بالعمل فى الحكومة والمؤسسات العامة — وثانيها ، نهى من كان

معينا منهم من قبل (حتى الدرجة الثالثة) عن الامتناع عن العمل فى هذه الجهات .

ولئن كان نهى المشرع للمهندسين المعينين فعلا فى خدمة الحكومة والمؤسسات العامة عن الامتناع عن العمل يحول بذاته دون تسرب المهندسين الى غير هذه الجهات فيحقق فرض المشرع من هذه الوسيلة ، الا ان وسيلة التكليف لا تحقق الفرض منها ، اذا ترك الامر لحض رغبة المخرجين حديثا فيلتحقوا بطريقة أو بأخرى وفق رغبتهم بجهات غير الجهة التى يرشحون للعمل فيها ولو كانت جهات عامة . ومن ثم فانه يتعين — لكى تحقق هذه الوسيلة هدفها — عدم الاعتداد بالقرارات التى تصدر بتعيينهم فى تلك الجهات واعتبارها معدومة الاثر لتعارضها مع اهداف القانون. المشار اليه تعارضا يهدر حكمه ويفوت تحقيق المصلحة العامة التى تفيهاها المشرع من ورائه .

وعلى مقتضى ما تقدم يكون القرار الصادر من وكيل وزارة الحربية بتعيين المهندس فى الهيئة العامة للمصانع الحربية رغم سبق ترشيحه للعمل فى وزارة الصناعة بقرار من اللجنة المختصة تطبيقا للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ . يكون هذا القرار معدوم الاثر ويكون القرار الصادر من وزير الصناعة بتكليفه بالعمل فى مصلحة الرقابة الصناعية اثر ترشيحه للعمل فى وزارة الصناعة بالقرار المشار اليه الصادر من اللجنة المختصة قرارا صحيحا مطابقا للقانون .

اما فيما يتعلق بتعديل امر التكليف الى الهيئة العامة للبتروى بدلا من مصلحة الرقابة الصناعية . فانه يبين من الاطلاع على قرار اللجنة المختصة انها رشحت المهندس المذكور للعمل فى وزارة الصناعة ومصالحها . . ولما كانت الهيئة العامة للبتروى مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة عن شخصية الدولة وذات ميزانية مستقلة اى انها لا تعتبر مصلحة من المصالح العامة التابعة لوزارة الصناعة بوصفها فروع اداريا لهذه الوزارة فمن ثم لا يجوز تعديل امر التكليف الى العمل بهذه الهيئة .

ثانيا : امر التكليف يصدر من الوزير المختص او من يفوضه فى اصداره :

قاعدة رقم (١٧٢)

المبدأ :

مفاد نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية أن اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية منه تقوم بترشيح المهندسين الذين تدعو الحاجة الى الحاقهم بالوزارات أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة ثم يتلو ذلك صدور امر التكليف من الوزير المختص أو من ينييه فى ذلك — المقصود بالإنابة هو التفويض الذى يصدر من الوزير المختص الى من يرى تفويضه فى اصدار أوامر التكليف سواء بالنسبة الى الوزارات أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة — التفويض هو استثناء من الأصل العام يجب أن يكون صريحا واضحا ولا يجوز افتراضه ضمنا — أساس ذلك أن المادة الثالثة من القانون المشار اليه ناطت بالوزير المختص أساسا اصدار أوامر التكليف ثم أجازت به أن يفوض غيره فى اصدارها .

ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية بين ان المادة (١) من القانون المذكور قد أوجبت على كل مصرى من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية أن يقدم خلال أسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان النهائى الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٢) اقرارا باسمه وعنوانه والقسم الهندسى الذى تخصص فيه ، ونصت المادة (٢) على أن تكون لجنة من وكلاء وزارات الأثرفال العمومية

والمواصلات والصناعة والشئون البلدية والقروية لترشيح من واقع البيانات والاقترارات المقدمة أسماء الخريجين الذين تدعو حاجة انوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفهم ، ونصت المادة (٢) على ان يصدر الوزير المختص او من ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد . ومفاد هذه النصوص ان اللجنة النصوص عليها فى المادة (٢) تقوم بقرشيح المهندسين الذين ندعوا الحاجة الى الحاقهم بالوزارات او الهيئات العامة والمؤسسات ثم يتلو ذلك صدور امر التكليف المختص او من ينييه فى ذلك ، والمقصود هنا بالانابة هو التفويض الذى يصدر من الوزير المختص الى من يرى تفويضه فى اصدار اوامر التكليف سواء بالنسبة الى الوزارات او الهيئات العامة والمؤسسات العامة ، فاذا لم يصدر من الوزير المختص تفويض صريح فى اصدار اوامر وجب ان يقوم هو نفسه باصدارها وذلك اعمالا لصريح نص المادة (٢) من القانون التى ناطت اصدار اوامر التكليف اساسا بالوزير المختص ثم اجازت له ان يفوض غيره فى اصدارها ، والاصل ان يباشر صاحب الاختصاص بنفسه السلطات المخولة له قانونا ، ما لم ير لاعتبارات معينة ان يفوض غيره فى مباشرتها ، وفى هذه الحالة فان التفويض — وهو استثناء من الاصل العام — يجب ان يكون صريحا واضحا ولا يجوز افتراضه ضمنا .

ثالثا : تجديد التكليف ليس بـ لازم ان يقتصر على مدة واحدة :

قاعدة رقم (١٧٤)

المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بتكليف الخريجين الجدد من المهندسين لمدة سنتين قابلة للامتداد — تجديد التكليف لا يقتصر على مدة واحدة .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد قضى بأن يصدر الوزير المختص امر تكليف الى الخريجين الجدد من المهندسين لمدة سنتين قابلة للامتداد . . . وقد جاءت عبارة « قابلة للامتداد » بصفة عامة مطلقة بحيث يفهم منها أن التجديد يكون بحسب تقدير جهة الإدارة وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ويبتد بصفة عامة دون قصره على مدة واحدة لأن الاصل ان المطلق جرى اطلاقه ما لم يقيد بنص صريح . . . والقول بغير ذلك هو تخصيص بغير مخصص ياباه منطق الاثشاء وطبيعة الامور . ويؤكد هذا النظر القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ الذي جعل تكليف المهندسين المعيّنين بأحكامه لمدة سنتين قابلتين للامتداد لمدة اخرى — وحكمة الامتداد المتكررة قائمة بدورها في حق المهندسين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ . . . كما أن القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — جعل تكليف المهندسين الخاضعين لأحكامه لمدة سنتين قابلتين للامتداد بمد اخرى .

(طعن ١٠٥٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٨/١/٦)

رابعا : التزام المهندس بإداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة التجنيد :

قاعدة رقم (١٧٥)

المبدأ :

المادة ٢ من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين معلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — تحديدها التكليف بمدة سنتين قابلة للامتداد بمدا أخرى مماثلة — لا يعفى من التكليف أو يجبه أو ينقص مدته قيام المكلف بإداء الخدمة العسكرية طبقا للقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ — أساسى ذلك اختلاف مجال كل من التكليف والتجنيد — مثال بالنسبة الى صدور قرار بتكليف مهندس يقوم فعلا بإداء الخدمة العسكرية — التزامه بإداء مدة التكليف كاملة عقب انتهاء مدة التجنيد .

ملخص الفتوى :

يبين من تقصى التشريعات لأوامر تكليف المهندسين انها تقوم على تجنيد هذه الفئة للخدمة العامة فى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها لمدد زمنية معينة حددتها المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية معلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ بمدة سنتين قابلة للامتداد بمدا أخرى مماثلة * اذ نصت على أن « يصدر الوزير المختص أو من ينعبه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد بمدا أخرى مماثلة » .

وقد استهدف هذا التكليف تحقيق ما أفصحت عنه المذكرة الايضاحية لهذا القانون الاخير من « مواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين الجدد » . كآثر من آثار زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة مطردة واحتياج الدولة الى حشد أكبر قدر من القوى العاملة والكمائيات الفنية والعملية والهندسية لتنفيذ هذه المشروعات .

ولم تتضمن النصوص الخاصة بالتكليف أى سبب للاعفاء منه أو الانتقاص من مدته كما أنه ليس فى نصوص القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية ما يمكن أن يؤخذ منه اعتبار الخدمة العسكرية والوطنية بديلا عن التكليف الذى كان مفروضا على المهندسين وقت صدور هذا القانون الأخير بموجب الأمر العسكرى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ذلك أن لكل من قانون الخدمة العسكرية والوطنية وقانون تكليف المهندسين مجاله المستقل عن مجال القانون الآخر بالنسبة الى نوع الخدمة التى يفرضها . فالتجنيد لاداء الخدمة العسكرية هو فرض لازم على كل مواطن قادر على أداء ضريبة الدم ، أما تكليف المهندسين للخدمة العامة فهو فرض واجب على نثة من المواطنين قادرة على أداء ضريبة العلم ، ولا يجب احدهما الآخر أو يغنى عنه أو يعطل اثره فاذا اجتمعت فى المواطن الشروط الواجب توفرها فيمن يلزم بأداء الضريبتين معا ، وجب عليه اداؤها كلتيهما دون مقاصة بينهما عند اتحاد المدة أو تداخلها ، والا لقات الفرض منهما ، مع مراعاة أن تحديد مدة التكليف بسنتين انما قصد به الانتفاع فعلا بجهود المهندس جبرا عنه هذه المدة كاملة ، بغير مفارقة فى الوضع بين مهندس وآخر .

وترتبيا على ما تقدم فان السيد المهندس المعروضة حالته ، اذ صدر قرار تكليفه فى ٢٢ من اكتوبر سنة ١٩٦٢ لمدة سنتين ، وقد كان مجنذا بالقوات المسلحة اعتبارا من ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٦١ ، فان تجنيده هذا لا يجب تكليفه الذى لا ينهى الا بانتهاء سنتين من تاريخ تسلمه العمل بوزارة الاسكان والمرافق ولما كان قد تسلم هذا العمل فى اول سبتمبر سنة ١٩٦٣ تنفيذا لقرار التكليف . فان مدة تكليفه لا تنتهى الا فى ٣١ من أغسطس سنة ١٩٦٥ . واذا صدر قرار مد تكليفه سنتين آخرين فى ١٧ من مايو سنة ١٩٦٥ . أى قبل انتهاء مدة التكليف الأولى ، فان هذا القرار يكون سلبيا مطابقا للقانون وواجب النفاذ .

خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف :

قاعدة رقم (١٧٦)

المبدأ :

طلب الاستقالة المقدم من المهندسين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين — لا ينتج اثره حتى ولو لم تفصل فيه الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه — حظر الاستقالة المقرر بموجب المادة الخامسة من القانون المذكور — يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه دون جهة الإدارة التى يبقى لها الحق فى قبول الاستقالة أو رفضها وفقا لما تراه محققا للصالح العام — أساس ذلك من نص المادة الثانية من القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

الخص الفئوى :

ان مؤدى نصوص المواد ٧١ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والخامسة والخامسة مكررا من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين ان طلب الاستقالة المقدم من مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والدرجة الرابعة وفقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا ينتج اثره حتى ولو لم تفصل الجهة الإدارية المختصة فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ولا يعتبر سكوت الجهة الإدارية المدة المشار اليها دون الفصل فى طلب الاستقالة قبولاً لها — وان الحظر المشار اليه فى المسادة الخامسة من القانون سالف الذكر انما يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه دون جهة الإدارة التى سيبقى حقها فى قبول الاستقالة أو رفضها وفقا لما تراه محققا للصالح العام وذلك ان مقتضى حكم المادة الثانية من القانون ٧٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه جواز قبول الجهة الإدارية لاستقالة المهندس المكلف وفقا لما تراه محققا للصالح العام .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أن حظر استقالة مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة المنصوص عليه فى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه المعدل بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — انما يرد على المهندسين الخاضعين لأحكامه ولا يقيد جهة الإدارة فى قبول الاستقالة صراحة أو رفضها ، ولا يعتبر مضي ميعاد الثلاثين يوما على تقديم الاستقالة قبولاً منها لها .

(فتوى ١٠٤٤ فى ١٣/١١/١٩٦٦)

قاعدة رقم (١٧٧)

المبدأ :

المادة الخامسة مكررا من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — نصها على حظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس بأية جهة كانت حكومية أو غير حكومية ولو بصفة عارضة بأجر أو بغير أجر ، ما لم يقدم ما يثبت عدم سبق تكليفه أو إعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالته على حسب الأحوال — اعتبار مخالفة هذا الحكم جريمة جنائية طبقا لنص المادة السادسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ معدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليها — أثر ذلك : عدم سريان هذا الحكم إلا من تاريخ نفاذ القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

لما كان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ قد أضاف بالمادة الثانية منه الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية مادة جديدة برقم ٥ مكررا تنص على أن : « يحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس من الخاضعين لأحكام هذا القانون يعمل فى الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الأفراد أو فى أية جهة أخرى سواء أكانت حكومية أم غير حكومية ولو كان ذلك بصفة عارضة أو على سبيل الاستشارة وسواء كان ذلك بأجر أو بغير أجر ما لم يقدم ما يثبت

عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالته على حسب الأحوال .»

كما نصت المادة السادسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه محلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على معاقبة من يخالف احكامه بالحبس مدة لا تتجاوز ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تتجاوز ثلاثمائة جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين وبمضى اسم المخالف من سجلات نقابة المهن الهندسية وذلك لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات .»

ولما كانت القوانين الجنائية لا تسرى الا على ما يقع لاحقا لتاريخ نفاذها ولا يترتب عليها أى اثر فيما وقع قبل ذلك .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان الحكم الوارد فى المادة ٥ مكررا المضافة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية والتي تقضى بحظر تعيين أو تشفيل أو الحاق أى مهندس من الخاضعين لأحكام هذا القانون بعمل فى الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الأفراد أو فى أية جهة أخرى سواء أكانت حكومية أم غير حكومية ولو كان بأجر أو بغير أجر ما لم يقدم ما يثبت عدم سبق تكليفه أو اعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول استقالة على حسب الأحوال — انما يسرى اعتبارا من تاريخ نفاذ القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ فلا ينطبق على ما تم قبل نفاذه من تعيينات أو تشفيل أو الحاق .

قاعدة رقم (١٧٨)

المبدأ :

صدر قرار تكليف المهندس فى ظل سريان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - عدم تنفيذه نظرا لتجنيده الا من ١٩٧٦/٦/٢ - صدور القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية والعمل باحكامه من ١٩٧٦/٦/٢٤ والفائز للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ حظرت على المهندسين المقيدين والمكلفين وقت العمل باحكام القانون الامتناع عن تادية اعمال ووظائفهم لمدة ٦ سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المقررة قانونا ما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن - امتناع المهندس عن تنفيذ قرار التكليف يشكل مخالفة تأديبية فى حقه - لا حجة فى الاستناد الى أن الجهة الادارية لم تبت فى طلب الاستقالة المقدمة منه خلال ثلاثين يوما وبالتالي تعتبر استقالته مقبولة - اساس ذلك - استقالة المهندس المكلف تعتبر بحكم قانون التكليف السابق والحالى كأن لم تكن .

ملخص الحكم :

ان قرار تكليف السيد / صدر فى ظل سريان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اقرار التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية الذى كان ينص فى مادته الثالثة المعدلة بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على ان يصدر الوزير المختص أو من ينوبه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا اخرى مماثلة - وكانت تحظر المادة الخامسة منه على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تادية اعمال ووظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن .

ومن حيث انه يبين من أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه انه يهدف الى تكليف المهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية

للخدمة العامة لحد زمنية معينة حددتها المادة الثالثة منه لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين — وحظرت هذه الاحكام على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (والدرجة الرابعة وفقا لاحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفئة الوظيفية ٥٤٠ — ١٤٤٠ جنبها وفقا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فانها تعتبر كان لم تكن .

ومن حيث أن الثابت أن السيد المهندس / كلف لمدة سنتين بالقرار رقم ٨٢ لسنة ٧٢ الصادر فى الاول من فبراير سنة ١٩٧٣ ولم ينفذ قرار تكليفه نظرا لتجنيده حتى ٢ من يونية سنة ١٩٧٦ ثم استلم عمله بمحافظة البحر الأحمر تنفيذًا لقرار تكليفه وحصل فى ١٥ من يونية سنة ١٩٧٦ على اجازة لمدة ١٥ يوما تنتهى فى ٢٩ من يونيو سنة ١٩٧٦ ولم يعد لعمله عقب انتهائها .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي انجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل بأحكامه اعتبارا من ٢٤ من يونية سنة ١٩٧٦ قد ألغى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه وحظر فى المادة الثالثة منه على المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ٦ سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام الصالحين المدنين بالقولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فتعتبر كأن لم تكن ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه فى ذلك

قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك — ولما كان الامر كذلك وكان المطعون ضده من المهندسين المكلفين بالحكومة وقت العمل بهذا القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ وانقطع عن عمله بعد انتهاء اجازته فى ٢٩ من يونية سنة ١٩٧٦ لذلك نكون واقعة امتناعه عن تنفيذ قرار تكليفه واستلام عمله فى ٣٠ من يونية سنة ١٩٧٦ بالمخالفة لحكم المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه ثابتة فى حقه ومن ثم يتعين الحكم بمجازاته عنها ، ولا حجة فى الاستناد الى ان الجهة الادارية لم تبت فى طلب الاستقالة المقدم منه خلال ثلاثين يوما وبالتالي تعتبر استقالته مقبولة بحكم القانون اعمالا للمادة ٧٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . لا حجة فى ذلك لان استقالة المهندس المكلف تعتبر بحكم قانون تكليف المهندسين السابق والحالى كان لم تكن وبالتالي لا تنتج اى اثر وبهذه المثابة لا يعتبر فوات ثلاثين يوما على تقديم هذه الاستقالة قبولا لها — واذ كان الامر كذلك وكان الوزير المختص لم ير بسلطته التقديرية المخولة فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سابقة الذكر قبول الاستقالة : دون ما نعى على ذلك بالانحراف بالسلطة فانه لا يكون لهذه الاستقالة ثمة اثر فى قيام المخالفة المنسوبة الى المخالف .

(طعن ٩٤٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٧٨)

قاعدة رقم (١٧٩)

المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين خريجي الجامعات المصرية — تضمنه نوعين من الاحكام — النوع الاول خاص بتكليف المهندسين خريجي كليات الهندسة — النوع الثانى خاص بحظر الاستقالة على جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها سواء اكانوا من خريجي كليات الهندسة ام ليسوا من خريجها ماداموا يحملون لقب مهندس .

ملخص الفتوى :

وردا على ذلك نفيد أن هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدتين فى أول إبريل و ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٤ فاستبان لها :

١ — أن المادة الأولى من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر تنص على أنه « على كل مصرى من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية أن يقدم الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٢) اقرار باسمه وعنوانه والقسم الهندسى الذى تخصص فيه » .

وتنص المادة الثانية من هذا القانون على أن « تكون لجنة الترشيح من واقع البيانات والاقرارات المقدمة اسماء الخريجين الذين بدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات والمؤسسات العامة الى احاقهم بوظائفها » . وتنص المادة الثالثة من القانون المذكور على أن « يصدر الوزير المختص أو من ينيبه أمر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها . ويكون هذا الأمر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد » .

وتنص المادة الخامسة من القانون المشار اليه على أنه « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تانية اعمال وظائفهم : ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .. وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية . فانها تعتبر كأن لم تكن » .

وبين من النصوص السابقة أن ثمة فرعين من الاحكام تضمنها القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه . يستقل كل نوع منهما بطائفة معينة من المهندسين : النوع الأول خاص بتكليف المهندسين المصريين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية : وهو ما تضمنته المادة

الثالثة من القانون المذكور . والنوع الثانى من الأحكام يتعلق بحظر امتناع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها عن تادية أعمال وظائفهم . وهو ما تضمنته المادة الخامسة من القانون سالف الذكر . وإذا كان النوع الأول من تلك الأحكام يقتصر على طائفة المهندسين المصريين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية . إلا أن النوع الثانى لا يقتصر على هذه الطائفة فحسب ، بل يمتد الى جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، سواء اكانوا من خريجي كليات الهندسة أو لم يكونوا من هؤلاء الخريجين ما دام أنهم يعتبرون — قانونا — مهندسين وآية ذلك أن نص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ صريح فى انه يتناول طائفة المهندسين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية الذين رشحتهم اللجنة المختصة للعمل فى انوظائف التى عينتها . بينما ورد نص المادة الخامسة من هذا القانون عاما ومطلقا ، بحيث يتناول جميع المهندسين بصفة عامة بشرط أن يكونوا من مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة وأن يكونوا من الدرجة الثالثة فما دونها . كما وأنه من ناحية أخرى . فانه لما كان الأصل التشريعى لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ يرجع الى الأمرين العسكريين رقمى ١٢٥ . ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . وكان كل من هذين الأمرين يتناول بالتتظيم موضوعا يخص المهندسين يختلف عن الموضوع الذى ينظمه القرار الآخر ، فالأمر رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ يتناول بالتتظيم تكليف المهندسين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ، بالعمل فى الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة . غيب تخريجهم ، فى حين أن الأمر رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ لا يتكلم عن التكليف . وإنما يحظر على المهندسين بصفة عامة المعينين فى الجهات المشار إليها على درجات بن الثالثة غاقل . الامتناع عن أداء أعمالهم بطريق الاستقالة . فجاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وضمن أحكامه ما جاء من أحكام فى الأمرين العسكريين السالفى الذكر . فالمادة الثالثة منه تضمنت أحكام الأمر العسكرية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . ومن ثم يكون لكل من

نصى المادتين الثالثة والخامسة من القانون المذكور مجال أعماله الذى يظل مقصورا على نطاقه الخاص . بحيث لا يمكن القول بأن ورود هذين النصين فى قانون واحد يعنى أنها ينطبقان على طائفة واحدة من المهندسين هى طائفة المهندسين المصريين من خريجي كليات الهندسة بالجامعات المصرية .

ولا يسوغ الاحتجاج فى هذا الشأن بأن عنوان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — المشار اليه — هو « فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية » ، وذلك أنه لا يشترط أن يستوعب عنوان القانون (أو أية أداة تشريعية أخرى) جميع الأحكام التى يتضمنها هذا القانون . بل يكتفى فى الغالب من الأحوال — خاصة اذا كان القانون يتضمن عديدا من الأحكام — أن يعنون القانون بأحد الأحكام ، يكون غالبا هو الحكم الوارد فى صدر نصوص هذا القانون .

ويخلص مما تقدم أن الحظر الوارد فى المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أنها يسرى على جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، دون أن يقتصر على المهندسين من خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية ، ومن ثم يسرى هذا الحظر على كل من ثبت له — قانونا — لقب مهندس ، ولو لم يكن من خريجي كليات الهندسة .

ان القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ بانتشاء نقابة للمهن الهندسية قضى فى المادة الثالثة منه بأن يعتبر مهندسا فى حكم هذا القانون من حصل على درجة بكالوريوس فى الهندسة من إحدى الجامعات المصرية ، وبأنه يعتبر مهندسا مساعدا من حصل على دبلوم الفنون والصناعات ، وبأن المهندس المساعد يعتبر مهندسا اذا كان قد اكتسب — قبل صدور هذا القانون — لقب مهندس بقرار وزارى . وكان عند منحه اللقب فى الدرجة السادسة على الأقل . أو اذا مارس بعد تخرجه أعمالا هندسية يعتبرها وزير الأشغال — بعد اخذ رأى مجلس النقابة كافية لمنحه لقب مهندس (م ٢٠ — ج ١٢)

وذلك لمدة لا تقل عن عشر سنوات . ومقتضى ذلك أنه إذا توافرت في المهندس المساعد الشروط اللازمة لمنحه لقب مهندس — والمشار إليها — ومنح هذا اللقب فإنه يصبح مهندساً — في حكم القانون المذكور — شأنه في ذلك شأن من حصل على درجة بكالوريوس في الهندسة من إحدى الجامعات المصرية .

ومن حيث أن السيد / كان قد حصل على دبلوم الفنون والصناعات سنة ١٩٤١ . ومن ثم اعتبر مهندساً مساعداً في حكم القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ ومنح لقب مهندس من نقابة المهندسين في سنة ١٩٥٤ — طبقاً لنص المادة الثالثة من القانون الأخير ، وعلى ذلك فإنه — اعتباراً من سنة ١٩٥٤ — يعتبر السيد المذكور مهندساً في حكم هذا القانون . شأنه في ذلك شأن من حصل على درجة بكالوريوس في الهندسة من إحدى الجامعات المصرية .

ولما كان المذكور يعمل بكلية الهندسة بجامعة القاهرة . ولم يجاوز الدرجة الرابعة . فإنه يخضع لحكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار إليه . التي تقتضى بأنه يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تادية أعمال وظائفهم وبيان الاستقالة التي تقدم من هؤلاء المهندسين سواء كانت صريحة او ضمنية — تعتبر كن لم تكن .

(فتوى ٧٤٦ في ١٩٦٤/٨/٢٤)

قاعدة رقم (١٨٠)

المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بتكليف المهندسين — سريان مواده الثلاثة الأولى الخاصة بالتكليف على خريجي كليات الهندسة في الجامعات المصرية — لا يؤدي الى عدم سريان حكم مادته الخامسة الخاصة بمنح الاستقالة على من يعد مهندساً بالتطبيق لاحكام قانون نقابة المهن الهندسية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ وان لم يكن من خريجي كليات الهندسة في الجامعات المذكورة .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد تضمنت نصوصه أمرين أولهما تكليف المهندسين خريجي كليات الهندسة فى الجامعات المصرية للعمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة حسبما تدعوا اليه حاجة العمل وهو ما نظمته المواد الثلاث الأولى من هذا القانون والثانى حظر الامتناع عن العمل ومنع الاستقالة من الخدمة ويسرى هذا الحكم العام على جميع المهندسين من الدرجة الثالثة فما دونها بالجهات المشار اليها سواء منهم من تخرج من الجامعات المصرية او فى غيرها طالما انهم يحملون لقب المهندس فضلا عن انه طبقا للفقرة « ج » من المادة الثالثة من قانون نقابة المهن الهندسية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ يعد المهندس المساعد - مثل الحاصل على دبلوم الفنون والصناعات ودبلوم مدرسة العنون الجميلة - مهندسا « اذا مارس مدة عشر سنوات على الأقل بعد تخرجه أعمالا هندسية يعتبرها وزير الأشغال العمومية بعد أخذ رأى مجلس النقابة كافية لمنحه لقب مهندس » .

(طعن ١٦١٤ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (١٨١)

المبدأ :

استقالة - حظرها على مهندسى الوزارات والمؤسسات العامة وفقا للمادة ٥ من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية - شروط تطبيق هذا الحكم - سريانه على مدرسى كلية الهندسة بجامعة القاهرة متى توافرت فيهم هذه الشروط .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية ينص فى المادة الخامسة منه على أن « يحظر على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تادية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد

الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ « بشأن نظام موظفى الدولة وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » وقد جاء فى المذكرة الايضاحية لهذا القانون بياناً للحكمة من اصداره « ان الدافع الى اصداره هو ما استلزمه زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد من زيادة عدد المهندسين لتنفيذها ، ولما لوحظ من أن عددا كبيرا منهم فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة رغبوا فى التخلّى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ونعويق سير الجهاز الحكومى بوجه علم » .

وهذا النص يشترط لسريان حكمه توافر شروط ثلاثة وهى :
اولا : ان يكون الموظف مهندسا فى حكم القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦
بانشاء نقابة للمهن الهندسية .

ثانيا : أن يكون تعيينه فى وزارة او هيئة او مؤسسة عامة .

ثالثا : ان تكون درجته المالية الثالثة فما دونها .

ويخلص مما تقدم ان شروط سريان احكام المادة الخامسة المشار اليها تعتبر متوافرة فى شأن المهندس المدرس بجامعة القاهرة الذى يتقاضى مرتبا يدخل فى حدود مربوط الدرجة الثالثة .

والقول بنسب القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه لم يشر فى ديباجته فى صدد قوانين التوظيف الا الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يستفاد منه ان احكامه مقصورة على الموظفين الذين يسرى فى شأنهم القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وان قانون الجامعات لم يشر فى ديباجته الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يفيد ان هذا القانون الاخير لا يسرى على اعضاء هيئة التدريس . وان الحكمة من هذا القانون حسوما اصبحت عنها مذكرته الايضاحية وهى مواجهة زيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد غير متوافرة بالنسبة الى اعضاء هيئة التدريس بكليات الهندسة لانهم يقومون بالتدريس وليس بمشروعات انتاجية ، هذا القول مردود ، اولا — لأن

الإشارة في ديباجة القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحده أمر طبيعى باعتباره القانون العام في احكام التوظيف وليس من المستساغ ان يعدد القوانين الخاصة بطوائف الموظفين لانها كثيرة قد يتعذر حصرها كما انه لا يلزم الإشارة في قانون الجامعات الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ خاصة لأنه احد قوانين كثيرة تسرى على الموظفين .

ثانيا : انه يبين من المذكرة الاصلاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ان ثمة اعتبارات وجدت من قبل سنة ١٩٥٥ استلزمات الاحتفاظ للمشروعات الانتاجية التى تقوم بها الحكومة والهيئات العامة يعدد معين من المهندسين كانوا يؤثرون المشروعات الخاصة على الوظائف العامة ، وفى ضوء هذه الحكمة يتعين القول بعدم جواز خضوع فريق من المهندسين الموظفين حتى الدرجة الثالثة لأحكام القانون المذكور دون فريق . بل الكل فى خضوعهم لهذه الاحكام سواء لا فرق بين من يعمل لدى الادارة المركزية وبين من يعمل لدى هيئة أو مؤسسة عامة لان اعمالهم جميعا تستهدف هدفا واحدا هو المشروعات الانتاجية العامة التى تتولاها الدولة .

ويخلص مما تقدم ان الاستقالة المقدمة من الدكتور المدرس بكلية الهندسة بجامعة القاهرة ، سالف الذكر ، تعتبر كأن لم تكن تطبيقا للمادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية المشار اليها .

لهذا انتهى الرأى الى عدم جواز قبول الاستقالة المقدمة من المدرس المذكور .

(فتوى ٧٢٥ فى ١٩٦٠/٩/٤)

قاعدة رقم (١٨٢)

المبدأ :

مهندس مكلف — استقالة — التفرقة بين حالتين — الحالة الاولى عدم الفصل فى تلك الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها — والحالة الثانية حالة قبول جهة الإدارة

لهذه الاستقالة صراحة - يترتب على الحالة الاولى عدم انتاج الاستقالة لاثرها بمعنى انها تعتبر كأن لم تكن بينما يترتب على الحالة الثانية انتهاء خدمة المهندس المكلف - أساس ذلك في ضوء احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ملخص الفتوى :

انه طبقا لنص المادة ١١٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - ان الاستقالة عمل من جانب الموظف ، لا يكون له اثر الا اذا صدر قرار بالقبول من جانب الجهة الادارية المختصة ، او اذا لم يفصل فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، دون ان تقرر الجهة الادارية ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل الا ان تقديم طلب الاستقالة - على خلاف حكم المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه - لا ينتج اثره ، حتى ولو لم تفصل الجهة الادارية المختصة فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، بمعنى ان سكوت الجهة الادارية المدة المشار اليها دون الفصل فى طلب الاستقالة لا يحمل على اتته قبول للاستقالة - استثناء من الاصل الوارد فى نص المادة ١١٠ سالف الذكر - اما اذا قبلت الجهة الادارية الاستقالة - صراحة فلن هذا القبول ينتج اثره ، وتنتهى به خدمة المهندس المستقيل ، ويكون ما اثار اليه المشرع من المادة الخامسة سالفة الذكر من اعتبار الاستقالة كان لم تكن ينصرف الى الاثر الذى اشارت اليه المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت مقبولة . هذا الاثر لا يقع وتعتبر خدمة المهندس متصلة رغم عدم الفصل فى طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة .

(فتوى ٧٤٦ فى ٢٤/٨/١٩٦٤)

قاعدة رقم (١٨٣)

المبدأ :

مهندس مكلف - استقالة - قبولها صراحة من جهة الإدارة رغم الحظر الوارد فى المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه - اعتبار هذا القرار باطلا - عدم سحبه خلال المدة المقررة للسحب يحسن هذا القرار ولا يجيز سحبه بعد ذلك .

ملخص الفتوى :

إذا أصدر الرئيس الإدارى قرار بقبول استقالة المهندس المكلف فـإن هذا القرار هو الذى تنتهى به خدمة المهندس وهو ينمى قايلا للإبطال لعدم مشروعية أحد عناصره وهو طلب الاستقالة لمخالفة القانون ويكون هناك محل للمساءلة الإدارية ، فإذا لم يسحب قرار قبول الاستقالة خلال ستنين يوما أصبح حصينا من الالفاء .

ومن حيث أن السيد الدكتور مدير الجامعة — بالنيابة — قد وافق بتاريخ ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ على قبول استقالة السيد المهندس ، وأخلى سبيل السيد المذكور فعلا اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٦٣ ، فإنه ولئن كان قرار قبول الاستقالة المشار اليه يعتبر مخالفا للقانون ومن ثم باطلا ، إلا أنه قد تحصن بانقضاء المواعيد القانونية المقررة للسحب أو طلب الالفاء ، وأصبح بمثابة القرار السليم ، ومن ثم فإنه لا يجوز سحب هذا القرار ، وبالتالي لا يجوز إعادة السيد المذكور الى عمله بكلية الهندسة ، بعد أن انتهت خدمته بها بالموافقة على قبول الاستقالة .

(فتوى ٧٤٦ فى ٢٤/٨/١٩٦٤)

قاعدة رقم (١٨٤)

المبدأ :

اعتبار انقطاع العامل عن العمل فى غير الحدود المسووح بها استقالة — عدم استفادة هذا الحكم فى حالة انقطاع المهندس عن العمل — أساس ذلك من حظر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ استقالة المهندسين من الدرجة الثالثة فما دونها — الاكتفاء باستبعاد مدة انقطاع المهندس من مدة خدمته — عدم حسابها فى اقدمية الدرجة أو ترقية أو منحة علاوات خلالها أو استنادا اليها — ترقية المهندس بالاعتداد بمدة الانقطاع وحسابها ضمن مدة الخدمة هو أمر مخالف للقانون — تحصن القرار المخالف بقوات ميعاد السحب دون ظعن عليه .

ملخص الفتوى :

ان قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كل فى نطاقه الزمنى قد سن تنظيميا دقيقا للمدد التى ينقطع فيها أى عمل عن عمله فنصت المادة ٥٧ من القانون الاول على انه « لا يجوز لای موظف أن ينقطع عن عمله الا لمدة معينة فى الحدود المسموح بها لمنح الاجازات » وردد الحكم ذاته فى المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المدنيين المشار اليه .

وقد قضت كل من المواد ٦٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٤٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بجواز حساب مدد الانتقطاع التى تتجاوز الحدود المسموح بها فى الاجازات من اجازات العامل المستحقة ومنحه مرتبه عنها اذا قدم العامل اسبابا لغيابه قبلتها الادارة .

وفى غير هذه الحدود والاحوال لا يجوز حساب مدد الانتقطاع من مدة خدمة العامل ولا تترتب له خلالها الحقوق الوظيفية المخلفة من ترقيةات وعلاوات لانه لم يؤد عنها عملا أو لم يرخص له خلالها بأجازة من أى نوع مما نص عليه القانون والقول بغير هذا يؤدى الى اهدار كل النصصوص الخاصة بالاجازات بمرتبه أو بغير مرتبه وبحساب مدد الانتقطاع التى تتجاوز الحدود المسموح بها فى الاجازات بما يجعل كل ذلك رهينا بإرادة العامل .

ومن حيث انه ولئن كان كل من القانونين المشار اليهما قد رتب على الانتقطاع الذى يجاوز حدا معيناً اذا لم يقدم العامل اسبابا تبرره او تقدم هذه الاسباب ورفضت اعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل الا انه بالنسبة للمهندسين الذين تسرى عليهم احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية فقد حظرت المادة الخامسة من هذا القانون على مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن فلا يترتب على انقطاع المهندس عن العمل اعتباره مستقila ولكن ليس معنى ذلك اعتبار

مدة الانقطاع مدة خدمة او مدة اجازة على خلاف الاحكام التى نص عليها القانون مما يتعين معه استبعادها من مدة الخدمة .

فاذا كان الثابت من الاوراق انه قد صدر فى ١٥/٩/١٩٦٣ قرار بعد عودة المهندس المذكور الى العمل بترقيته الى الدرجة الرابعة باحتساب مدة انقطاعه ضمن مدة خدمته ثم صدر قرار آخر يرد اقدميته فى هذه الدرجة الى ٢٧/٦/١٩٦٣ تاريخ اعتماد اول حركة ترقية الى الدرجة الرابعة تالية لعودته الى العمل وهذان القراران مخالفان لاحكام القانون فيما تضمناه من الاعتماد بمدة انقطاع المذكور واحتسابها ضمن مدة خدمته مما كان يتعين معه سحبها اما وقد مضى عليها المواعيد القانونية بجواز سحبها وقد اكتسب المذكور بهما مركزا ذاتيا فانها ، يتحصنان من جواز السحب او الالغاء ما لم يكن هذا المركز قد تقلل بالظمن عليه فى الميعاد من أحد نوى الشان .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى ان مدة انقطاع المهندس المذكور عن عمله بوزارة الاشغال فى المدة من ٢١/٩/١٩٥٩ الى ٣١/٥/١٩٦٣ دون ان يحصل على اجازة بذلك من الوزارة التابع لها وفقا للقانون لا تدخل فى مدة خدمته ولا تحسب فى اقدميته فى الدرجة فلا يجوز ترقيته او منحه علاوات خلالها او استنادا اليها .

اما وقد صدر قرار من ١٥/٩/١٩٦٣ بترقيته الى الدرجة الرابعة ثم صدر قرار آخر بارجاع اقدميته فى هذه الدرجة الى ٢٧/٦/١٩٦٣ على اساس حساب مدة الانقطاع فى اقدميته على خلاف القانون فان هذين القرارين يكونان مخالفين للقانون وكان يتعين سحبها لولا انها تحصنا بفوات مواعيد الظمن واكتسب المهندس المذكور بذلك مركزا قانونيا ذاتيا لا يجوز المساس به وذلك ما لم يكن هذا المركز قد تقلل بالظمن فى هذين القرارين فى الميعاد من أحد من نوى الشان من يتأثر مركزه القانونى بهما .

سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذى ينقطع عن العمل :

قاعدة رقم (١٨٥)

المبدأ :

وجوب أن يراعى عند تقدير الجزاء التأديبى اعتبارات المصلحة العامة التى تعلق على سواها بما يوجب عدم الغلو أو الإسراف فى القصاص اسرافا يترد اثره الى المصلحة المذكورة ولا يقف عند الموظف المسئء — انتهاء اعادة مهندس مكلف وعدم عودته للجهة المعار منها والمكلف بالعمل فيها — معاقبة هذا المهندس على ما بدر منه فى حق المصلحة العامة لا تكون بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التى يمكن أن تفيدها منه — بطلان جزاء العزل من الوظيفة الموقع عليه اذ يصيب الجزاء فى هذه الحالة المهندس وهو مخطئ يستحقه كما ينال فى الوقت ذاته من المصلحة العامة وهى برئنة يجب ألا تضار بفعله .

ملخص الحكم :

ان انتهاء اعادة المهندس المكلف وعدم عودته للجهة المعار منها والمكلف للعمل فيها وان كان ينطوى على خروج على مقتضى الواجب فى أداء اعمال وظيفته واخلاق بما تفرضه عليه القوانين الخاصة بالاعارة وبوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية ، ويكون ذنبا اداريا الا ان الحكم المطعون فيه قد غالى فى تصور خطورة هذا الذنب وتقدير درجة جسامته ووزن نتائجها فى ضوء المصلحة العامة ، فرتب عليه جزاء أكثر مساسا بهذه المصلحة منه بمصلحة المتهم ذاته الذى قضى بعزله من الوظيفة مع حرمانه من المعاش أو المكافأة ، اذ روعى أن البلاد فى وثبتها

التصنيعية الراهنة فى احتياج الى حشد اكبر قدر من القوى العاملة والكفايات الفنية والعملية والهندسية لاستغلالها فى تنفيذ المشروعات الانتاجية نسي المرافق العديدة التى تقوم الدولة الآن على النهوض بها ، وأن معاقبة المهندس المتهم على ما بدر منه فى حق المصلحة العامة من اخلال بواجبات وظيفته لا تكون بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التى يمكن أن تفيدها منه ، اذ يغدو جزاء العزل ، فى هذه الحالة ذا حدين ، فيصيب المهندس المذكور — وهو مخطىء يستحق الجزاء — كما يئال فى الوقت ذاته من المصلحة العامة — وهى بريئة الا تضار بقطعه — ويتمين فى تقدير الجزاء عدم اغفال الاعتبار الذى تقوم عليه هذه المصلحة وانها تطو على ما سواها بما يوجب عدم القلو او الاسراف فى القصاص اسرافا يرتد اثره الى المصلحة المذكورة ولا يقف عند الموظف المسئء .

(طعن ١٣٣٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٨)

سليما : العقاب الجنائي للمهندس المتخلف عن التكليف :

قاعدة رقم (١٨٦)

المبدأ :

حق الموظف في الاستقالة وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — يعطى منه في نطاق ما تضمنه من احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن اوامر التكليف للمهندسين — فرض عقوبات جنائية بموجب القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ على مخالفة احكامه — لا يجب المخالفة التأديبية المتصوص عليها بقانون نظام موظفي الدولة او يحول دون العقاب تأديبيا عنها — لا تطبق بين نطاق الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية .

المخص الحكم :

ان انقطاع المهندس المكلف المنهم عن مباشرة عمله يوم تقديمه استقالته في اول ديسمبر سنة ١٩٥٧ وعدم عودته رغم اخطاره بعدم قبولها ، يعد خروجاً على حكم المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ كما أن في امتناعه عن أداء عمله في خدمة الدولة خروجاً على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته واخلاقاً صارخاً بحق الدولة قبله ، الامر الذي يستوجب مساعلة على قدر ما بدر منه . ولا يجدى المهندس المتهم تبريراً لموقفه أنه كان يريد الاشتغال بالأعمال الحرة وأنه لم يكن يعلم حكم القانون . فلا وجه اذا لما جاءت به صحيفة الطعن من أن الحكم التأديبي قد أخطأ في تطبيق القانون بمقتضى أن قانون نظام موظفي الدولة قد أقر حق الموظفين في الاستقالة من الوظيفة . وهذا قول مردود أولاً بما افصح عنه نص المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٩ وبما سبق أن نصت عليه بنود الامرين العسكريين رقمي ١٢٥ و ١٢٧ الصادرين في ٢١ من سبتمبر و ٩ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ ، وحاصل ذلك حظر الامتناع عن تأدية أعمال الوظيفة لو كان ذلك عن طريق الاستقالة سواء اكانت صريحة أم ضمنية فقد اعتبرها القانون في هذا المجال وكتبتها لم تكن . وفضلاً عن ذلك فلان

الاستقالة وهى ليست الا مجرد رغبة من الموظف او المستخدم فى ترك عمل وظيفته بارادته واختياره وبصفة نهائية . الا انها ولئن كانت بهذا المعنى حقا للموظف وامرا مباحا له فان هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة تقيد كثيرا من استعمال هذا الحق ، بحيث لا يكون الموظف فى نفس مركز الاجير فى عقد اجارة الاشخاص . وانما الموظف يقوم بعمل لا لصالح فرد بذاته بل لصالح المجموع . ومن ثم عقد حرص المشرع عند تنظيم هذا الحق على أن يوفق بين حق الموظف فى ترك العمل وحق الجباعة فى الحصول على المنفعة العامة . ومن اجل هذا استقر انتضاء الادارى وفقه القانون العام منذ وقت بعيد على أن علالة الموظف بالادارة لا تنقطع بمجرد تقديم استقالته بل بقبول هذه الاستقالة ، ومعنى ذلك أن على الموظف الذى ابدى رغبته فى ترك العمل نهائيا بتقديم استقالته أن يستمر فى أداء عمله ومباشرة واجبات وظيفته الى أن تخطر له الادارة بتبولها والاستغناء عن خدماته ، وتلك قاعدة عامة تشمل جميع موظفى الدولة مهما كان مركزهم فى السلم الادارى وحكمتها ان امتناع الموظف عن عمله عقب استقالته مباشرة يؤدى حتما الى اربناكات شديدة فى سير المرافق العامة بانتظام واطراد .

وقد جاء قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واضحا صريحا فى تنظيم احكام الاستقالة على ضوء ما تقدم من اصول ونصت المادة ١١١ منه على أنه « يجب على الموظف أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو الى أن ينقضى الميعاد المبين فى الفقرة الاولى من المادة السابقة ١١٠ » وغنى عن القول ان استمرار سير المرافق العامة هو من أولى الواجبات التى يفرضها القانون على الموظفين .

ولئن كان التشريع الخاص بطائفة المهندسين وهو القرار بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد عاقب على مخالفة احكامه بعقوبات جنائية ، فليس يعنى ذلك أنه جب المخالفات التأديبية التى نص عليها قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقانون المحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ . . . وقد سبق لهذه المحكمة العليا ان قضت بأنه لا تطبق بين نطاق الجريمة

الجنائية والجريمة التأديبية . فالمحاكمة التأديبية لها مجالها الخاص لاخلاف طبيعتها عن المحاكمة الجنائية . الاولى قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها فهي متعددة الصور ونطاقها غير محدود ، وهي بهذه المثابة تعتبر ذات كيان مستقل عن الاتهام الجنائي الذي يستند الى جرائم وعقوبات محدودة . ومن ثم فان الفعل الواحد كما يشكل جريمة من جرائم القانون العلم يمكن أن يتخض في ذات الوقت عن مخالفات تأديبية وفنوب ادارية يرتب القانون الاداري الجزاء عليها . وقد نصت المادة ٨٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على ان « كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون او يخرج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته يعاقب تأديبياً . وذلك مع عدم الاخلال بالحق في اقامة الدعوى المدنية او الجنائية عند الاقتضاء » . ومفاد ذلك ان الموظف الذي يخالف الواجبات الوظيفية انما يرتكب ذنباً ادارياً يسوغ تأديبه جزاء على (خطأ وظيفي) فتتجه ارادة السلطة الادارية الى توقيع (عقوبة وظيفته) وفقاً للاشكال والايضاح التي تقرها اللوائح والقوانين . وذلك في حدود النصاب المقرر . وسبق لهذه المحكمة أن قضت بأن الذنب التأديبي يختلف عن الجريمة الجنائية في انه لا يخضع لتاعدة (الاجرمة بغير نص) وانما يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب ان يرى في أي عمل ايجابي أو سلبي يقع من الموظف عند ممارسته اعمال وظيفته ذنباً تأديبياً اذا كان لا يتفق وواجبات الوظيفة . ولا شك ان في تقديم موظف استقالته ثم الانقطاع فور تقديمها عن أداء واجبات وظيفته والاصرار على الامتناع عن العمل رغم تنبيه جهات الإدارة الى ضرورة العود ففوراً الى العمل ووجوب النزول على حكم القانون أمر لا تقره الشرائع الادارية ويستوجب التأديب .

ثامنا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة :

قاعدة رقم (١٨٧)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة — حساب مدة تكليف المهندسين فى وظائف معيدين فى تحديد اقدميتهم فى هذه الوظائف — اثر هذا : ارجاع اقدميتهم فيها الى تاريخ صدور الامر بتكليفهم من مدير الجامعة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الثانية من القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ تقضى فى الفقرة (٣) منها بان مدد التكليف تعتبر فى حكم مدد الخدمة الحكومية وتسرى عليها قواعدھا ، ومن ثم فان مدد التكليف تحسب فى اقدمية الدرجة باكملھا سواء كانت متصلة او منفصلة ، متى كانت قد قضيت فى درجة معادلة للدرجة التى يعاد تعيين الموظف فيها وفى نفس الكادر .

وعلى ذلك تحسب مدة تكليف المهندسين فى وظائف معيدين . فى تحديد اقدميتهم فى هذه الوظائف ، وترجع اقدميتهم فيها الى تاريخ صدور الامر بتكليفهم لشغلھا من السيد مدير الجامعة بتاريخ ٢٤/١٠/١٩٥٩ ، وذلك طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ السالف الذكر .

(فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (١٨٨)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة — المادة اللاحقة

بين صدور قرار مدير الجامعة بتكليف المهندسين فى وظائف معيدين بكلية الهندسة وصدور قرارات تعيينهم بها — اعتبارها مدة تكليف تحسب فى تحديد اقدميتهم طبقا للقرار الجمهورى المذكور — لا يحول دون تطبيق هذا القرار عدم اعتبار قرار مدير الجامعة بمثابة امر تكليف — حسب مدة العمل السابقة على صدور قرارات التعيين باعتبارها مدد عمل فعلية اعتبارا من تاريخ استلامهم العمل .

ملخص الفتوى :

اذا كان الثابت انه بعد صدور قرار تكليف المعيين المذكورين ، صدرت قرارات بتعيين من استوفى منهم مسوغات تعيينه فى تواريخ لاحقه ، فان المدة الواقعة بين صدور قرار السيد مدير الجامعة بتكليف المذكورين فى ١٩٥٩/١٠/٢٤ ، وصدور قرارات تعيينهم ، انما تعتبر مدة تكليف ، تحسب فى تحديد اقدميتهم ، طبقا لنص المادة الثانية من القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — خاصة وان مدة التكليف المشار اليها انما قضيت فى ذات الوظيفة والدرجة التى عين فيها المذكورين ، وفى نفس الكادر .

ومن حيث انه بفرض عدم اعتبار قرار السيد مدير جامعة عين شمس — سالف الذكر بمثابة امر تكليف للمهندسين المذكورين ، وبالتالي عدم اعتبار المدة بين صدوره وصدور قرار تعيين هؤلاء المهندسين فى وظائف معيدين مدة تكليف ، بها يترتب على ذلك من عدم حساب تلك المدة فى اقدميتهم بهذا الوصف — أى باعتبارها مدة تكليف — الا ان ذلك لا يحول دون تطبيق احكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى هذه الحالة ، وحسب مدة العمل السابقة على صدور قرارات تعيين المعيين المذكورين — واعتبارا من تاريخ استلامهم العمل — فى تحديد اقدميتهم ، وذلك باعتبارها مدة عمل فعلية بالتطبيق لحكم الفقرة الاولى من المادة الثانية من القرار سالف الذكر التى تقضى صراحة بحساب مدد العمل السابقة .

(فتوى ١٤٩ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

تاسعا : اقدمية المهندسين المكلفين عندما يعينون على درجات :

قاعدة رقم (١٨٩)

المبدأ :

عند نسوية حالة المهندسين بأمر تكليف واحد بتعيينهم على درجات بالهيئة العامة للسكك الحديدية ترد اقدميتهم الى تاريخ صدور أمر التكليف - ترتيب الاقدمية بينهم ويكون بالتطبيق للأصل المنبع في ترتيب الاقدمية بين الموظفين الذين يعينون في مرات واحد ويردود الى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الذي كان ساريا على موظفي الهيئة العامة للسكك الحديدية وقت التخليف - لا محل في هذا الصدد لاعمال حكم المادة ١٧ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه بشأن التزام ترتيب التخرج - اساس ذلك ان تطبيق المادة ١٧ مكررا مقصور على الحالات التي يصدر فيها قرار من مجلس الوزراء بالاعفاء من الامتحان المنصوص عليه في المواد ١٤ وما بعدها أما التكليف بالعمل فهو نظام متميز ومنظم بقانون خاص ولا صلة له بقرارات مجلس الوزراء التي تصدر بالاعفاء من الامتحان - لا محل كذلك للاستناد في خصوصية الحالة المعروضة الى نص المادة ١٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام الموظفين بهيئة سكك حديد مصر - اساس ذلك ان النظام المشار اليه يعمل به اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٠ وكانت اوامر التكليف قد صدرت قبل هذا التاريخ .

ملخص الحكم :

وحيث انه وقد جاءت الاوراق خلوا من أي دليل يقوم عليه أن وزير المواصلات وهو الوزير المختص في الحالة الماثلة - قد فوض مدير عام هيئة السكك الحديدية في اصدار اوامر التكليف بالعمل في الهيئة فان تكليف كل من مورث المطعون ضدهم والسيد / لا يمكن القول بصحور الامر به الا ان يكون هذا الامر صادرا من وزير المواصلات وذلك حسبما جاء في كتاب وكيل وزارة المواصلات المؤرخ ١٢/٩/١٩٥٩ اسدى اشارة الى كشف بيان أسماء الخريجين الذين تقرر تكليفهم بالعمل في الهيئة ، وهذا الكتاب هو الذي أشارت اليه ديباجة القرار الصادر من مدير

(م - ٢١ - ج ١٢)

عام الهيئة بالتكليف بالعمل مع الحاق المكلف بالهندسة الميكانيكية والكهربائية، ومن ثم فان عبارة آلتكليف بالعمل الواردة بقرار المدير العام تكون قد جاءت تزييدا بعد اذ اشار القرار في ديباجته الى كتاب وزارة المواصلات بشأن الامر الصادر بالتكليف هذا ولم يكن ثمة مدير لكى يتراخى مدير عام الهيئة في اصدار الامر الى مورث المطعون ضدهم للعمل في الهيئة بعد ان رشحته اللجنة للتكليف مع زميله المطعون في ترقيته وصدر الامر بتكليف كليهما للعمل في الهيئة المذكورة في تاريخ واحد . وقد ثبت ان كلا من مورث المطعون ضدهم والمطعون في ترقيته قد صدر بتكليفهما امر فمن ثم يعمين المساواة بينهما في اقدمية المرتبة الرابعة وذلك بقسوية حالة كل منهما بعد تعيينه على درجة بالهيئة بان ترد اقدمية كل منهما في المرتبة الرابعة الفنية العالية الى تاريخ صدور امر التكليف ، اما عن الاقدمية بينهما فان الاصل المتبع في ترتيب الاقدمية بين الموظفين الذين يعمين في قرار واحد مرده الى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي كان ساريا على موظفي الهيئة العامة للسكك الحديدية وقت تكليف مورث المطعون ضدهم وزميله وهي القاعدة التي تقضى بأنه اذا كان التعيين لاول مرة اعتبرت الاقدمية بين المعينين على اساس المؤهل ثم الاقدمية في التخرج فان تساويا تقدم الاكبر سنا ، واذا كان الثابت من الاوراق ان كلا من مورث المطعون ضدهم والسيد / يتساوى مع زميله في المؤهل وفي التخرج فان الاول يتقدم زميله في الاقدمية اعتبارا بأنه يكبره سنا ، ولا محل بعد ذلك لاعمال حكم المسادة ١٧ مكررا من القانون رقم ٢٠١ لسنة ١٩٥١ - بشأن التزام ترتيب التخرج لان تطبيقها مقصور على الحالات التي يصدر فيها قرار من مجلس الوزراء بالاعفاء من الامتحان المنصوص عليه في المواد ١٤ وما بعدها كشرط من شروط التعمين في الوظائف ، اما التكليف بالعمل فهو نظام متميز ومنظم بقانون خاص ولا صلة له بقرارات مجلس الوزراء التي تصدر بالاعفاء من الامتحان المشار اليه . كذلك فانه لا محل للاستناد الى نص المادة ١٣ من نظام الموظفين بهيئة سكك حديد مصر الصادر به قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ والتي تنص على انه اذا كان التعيين لاول مرة

اعتبرت التقديمية بين المعينين على أساس ترتيب النجاح في المسابقة أو ترتيب التخرج وعند التساوى يقدم صاحب المؤهل الأعلى فالأقدم تخرجاً ثم الأكبر سناً ، تلك أن النظام المذكور قد صدر في ١٩٥٩/١٢/٢١ وعمل به حتى يوم ١٩٦٠/٧/١ بعد صدور أمر التكليف بموضوع الدعوى الماثلة ومن ثم فقد وجب الرجوع كما سلف القول إلى الحكم العام الوارد في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اعتباراً بأنه هو الحكم الواجب التطبيق في هذه الحالة ..

(طعن ٦١٦ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/١)

الفرع الثالث

تكليف المهندس عسكريا طبقا لقانون التعبئة العامة

رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠

قاعدة رقم (١٩٠)

المبدأ :

قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — الوسائل التي يمكن اتباعها طبعا للاستعانة بخدمات الأشخاص الخاضعين له هي — التكليف والاستدعاء والتعب — بيان المقصود من هذه الوسائل الثلاث — ندب المهندسين المكلفين عسكريا للعمل بوزارة الإسكان والمرافق — المقصود بالنذب في هذه الحالة هو تحديد مكان عمل هؤلاء المهندسين وليس المعنى المقصود في قانون التعبئة أو المتعارف عليه في قوانين التوظيف — اثر ذلك — عدم تبعيتهم لوزارة الإسكان وخضوعهم أثناء فترة تكليفهم عسكريا للنظم العسكرية .

ملخص الفتوى :

يتضح من استقراء نصوص قانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ ان ثبت وسائل ثلاثا يمكن اتباعها — طبقا لهذا القانون — للاستعانة بخدمات الأشخاص ، في حالة العمل بأحكام القانون المذكور ، وهي التكليف والاستدعاء والنذب ، وجميعها كلها انها وسائل لاجبار الافراد على اداء خدمات للدولة أثناء العمل بقانون التعبئة المشار اليه ، وتخطف هذه الوسائل فيما بينها من ناحية الجهة التي تتخذها ، والشخص الذي توجه اليه والآثار التي تترتب عليها .

فالتكليف يصدر به قرار من مجلس الدفاع الوطني (المادة ٨) أو من الوزير المختص (المادة ٩) ، ويصدر أما لغرض الخدمة في وزارة الحربية وفروعها والمصالح والهيئات التابعة لها والقوات المسلحة ، وأما للقيام بعمل يتصل بالمجهود الحربي .. ويصدر قرار التكليف من مجلس الدفاع الوطني لأي من الفرضين السابقين ، ويصدر من الوزير المختص للغرض الثاني فحسب (المتعلق بالمجهود الحربي) . وقد يصدر قرار التكليف لشخص يعمل موظفا

فى الحكومة أو فى مؤسسة عامة أو شركة أو هيئة خاصة ، أو يعمل فى
أى من هذه الجهات وقد يكون التكليف بالصيغة العسكرية أو بالصيغة المدنية
(المادتين ١٤ ، ١٨) .

ويمنح المكلف بالصيغة العسكرية رتبة عسكرية شرفية (المادة ١٦) .
أما الاستدعاء والتعب ، فكلاهما يصدر به قرار من الوزير المختص ،
لموظفى ومستخدمى وعمال الحكومة والهيئات الإقليمية والمؤسسات العامة ،
للعمل فى وزارة الحرية وإدارتها وقروعا والمصالح والهيئات التابعة لها
والقوات المسلحة والشرطة والمصالح والهيئات الحكومية ذات النظام
العسكرى وكثائب الأعمال الوطنية (المادة ١٠) . إلا أن الأشخاص
المستدعين يخضعون طوال مدة استدعائهم لجميع القوانين والأوامر والتعليمات
العسكرية (المادة ١٣/١) بينما يخضع الأشخاص المنتدبون للنظم المدنية
(المادة ١٣/٢) .

ومن حيث أن بعض مهندسى وزارة الإسكان والمرافق ، الذين كانوا قد
كلفوا للعمل بها طبقا لأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، انقطعوا عن تادية
أعمالهم فى تلك الوزارة ، فبلغت الى وزارة الحرية طالبة تكليفهم عسكريا ،
نظرا لاحتاجتها الى أعمالهم ، فأجابتها الى طلبها ، وصدر قرار من وزير
الحرية بتكليف المهندسين المذكورين عسكريا ، مع ندمهم لوزارة الإسكان
والمرافق .

ومن حيث أن المقصود بالتدب — فى هذه الحالة — هو التدب
طبقا لقانون التعبئة — على النحو السابق إيضاحه — إذ أن التدب بهذا
المعنى وسيلة من وسائل إجبار الفرد على العمل أثناء سريان قانون التعبئة .
وهو وسيلة موازية لوسيلة التكليف ، مما لا يصح معه القول بالجمع بين
الوسيلتين ، أى أنه لا يجوز القول بأن الفرد مكلف ومتدب فى آن واحد
طبقا لأحكام القانون المذكور . كما وأنه ليس المقصود بالتدب — فى
الحالة المعروضة — المعنى المتعارف عليه فى قوانين التوظيف ، ذلك أن
الموظف المكلف طبقا لقانون التعبئة العامة يعتبر فى حكم المصالح أثناء مدة

تكليفه ، ولا يجوز للجهة التى استعارت موظفا معينا أن تنسبه الى جهة اخرى ، اذ ان ذلك معناه انتفاء حاجة الجهة المستعمرة الى خدماته ، وزوال سبب الاعارة ، كما وان الموظف عسكريا وقد خضع للنظم العسكرية ومنح رتبة عسكرية — فانه يتنافى مع ذلك نسبه الى جهة اخرى ، مع ما يقتضيه هذا النصب من خضوعه لوامرها ونواهيها ويعدده عن اشراف الجهات العسكرية على أعماله وسلوكه . • ومن ثم فان المعنى الحقيقى للنصب — فى خصوص المهندسين المعروضة حالتهم — هو تحديد مكان عملهم ، بمعنى انهم كفوا عسكريا للقيام بعمل يتصل بالمجهود الحربى ، واستلزمت الظروف المتصلة بهذا المجهود ان يؤدى هذا العمل فى وزارة الاسكان والمرافق ، ان نصب هؤلاء المهندسين قد اقترن بتكليفهم ، مما يؤيد أن ننسبهم الى وزارة الاسكان والمرافق مقصود منه تحديد مكان عملهم فحسب ، ولذلك فهم لا يتبعون هذه الوزارة الاخرى ، وكل صلتهم بها انهم يؤدون أعمالا فيها تتصل بالمجهود الحربى ، وبالتالي فهم يخضعون اثناء فترة تكليفهم عسكريا — للنظم العسكرية ويحصلون رتبا عسكرية •

(فتوى ١٦ فى ١٩/١/١٩٦٤)

قاعدة رقم (١٩١)

المبدأ :

مهندس مكلف عسكريا — قانون التبعة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — المهندسون المكلفون عسكريا للعمل بوزارة الاسكان والمرافق — منحهم الميزات المقررة عسكريا ومنها البدلات العسكرية — التزام هذه الوزارة بان تؤدى لهم مرتباتهم الاصلية التى كانوا يتقاضونها منها قبل تكليفهم مضافا اليها هذه البدلات ••

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٧ من قانون التبعة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تؤدى الوزارات والمصالح والمؤسسات والهيئات العامة وأنهيئات

الاقلية مرتبت واجور موظفيها ومستخدميها وعيالها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم أو ندبهم . ولا تتحمل الجهات التى يستدعى أو يكلف أو يندب للعمل فيها هؤلاء الموظفون والمستخدمون والعمال سوى العلاوات والبدلات العسكرية والمميزات الاخرى المقررة لاحتلال الرتبة الاصليه المعادلة للرتب الشرفية الممنوحة لهم . ولما كان المهندسون المكلفون بالعمل فى وزارة الاسكان يعملون فى أعمال المجهود الحربي الذى كلفوا عسكريا من أجل القيام به ، فانه يتمين منحهم الميزات المقررة عسكريا ومنها البدلات العسكرية ، ويتمين على وزارة الاسكان والمرافق — باعتبارها الجهة التى يقومون فيها بالعمل المكلفين به — أن تؤدى اليهم البدلات العسكرية المشار اليها . كما تلتزم هذه الوزارة باداء مرتباتهم الاصليه باعتبارهم كانوا موظفين بها اصلا قبل تكليفهم — وذلك تطبيقا لاحكام الفقرتين الاولى والثانية من المادة ١٧ من قانون التعبئة العامة المسالفة الذكر .

ولا يسوغ الاستناد الى المادة ١٤ من قانون التعبئة العامة التى تنص على أن « يعامل من يستدعى أو يكلف بالصفة العسكرية أو المدنية ومن يندب للعمل فى وزارة الحربية وادارتها وفروعها والمصالح والهيئات التابعة اليها والقوات المسلحة والشرطة والمصالح والهيئات الحكومية ذات الطابع العسكري وكثائب الاعمال الوطنية وفقا للاحكام التالية » للقول بأن المعاملة على النحو الوارد فى المواد التالية لنص هذه المادة — ومنها المادة ١٧ — تكون بالنسبة الى من يكلف بالعمل فى جهة ذات طابع عسكرى وانه بذلك فان استحقاق البدلات العسكرية ليس مرتبطا بمجرد التكليف بل مرتبط بالعمل فعلا فى احدى الجهات ذات الطابع العسكرى . لا يسوغ الاستناد الى ما تقدم — ذلك أن المادة ٢١ من القانون المذكور — وهى تدخل ضمن الاحكام التالية للمادة ١٤ — تنص على أن « يتقاضى من يكلف بالعمل فى الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة مرتبه أو أجره من الجهة التى يكلف بالعمل فيها . وهذا النص يؤيد أن التكليف المنصوص عليه فى المادة ١٤ المشار اليها ، قد يكون للعمل فى جهة خاصة ، أى أنه لا يكون للعمل فى احدى الجهات ذات الطابع العسكرى وحدها بل هو مطلق المكان .

(فتوى ١٦ فى ١٩٦٤/١/٩)

قاعدة رقم (١٩٢)

المبدأ :

قانون التعمية العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ — المهندسون المكلفون عسكريا للعمل بوزارة الاسكان والمرافق — تحديد مرتباتهم بتلك التي كانت تصرف لهم قبل تكليفهم دون نقص أو زيادة — مشروط بعدم انقطاع صلتهم الوظيفية بالوزارة قبل تكليفهم عسكريا — انقطاعها يخضعهم لنص المادة ١٩ من قانون التعمية العامة المشار اليه .

ملخص الفتوى :

فيما يتعلق بما اذا كان المهندسون الذين كانوا يتقاضون مكافأة شاملة قبل تكليفهم عسكريا ، يصرفون هذه المكافأة وحدها — بعد تكليفهم عسكريا — أم تصرف لهم الماهيات والمرتبات المقررة لرتبتهم العسكرية مضافا اليها اعانة غلاء المعيشة وبدل التفرغ — فانه لما كانت الفقرة الاولى من المادة ١٧ سالفه الذكر تقتضى بان تؤدى الوزارات والمصالح والمؤسسات والهيئات العامة والهيئات الاقليمية برتبات واجور ووظائفها ومستخداميها وعمالها طوال مدة استدعائهم أو تكليفهم أو نديهم ومن ثم فان مفاد هذا النص ان المرتبات التي تصرف للموظفين المكلفين (أو المستخدمين أو المنتخبين) هي ذات المرتبات التي كانت تصرف لهم قبل تكليفهم أو استدعائهم أو نديهم ؛ لا تزيد ولا تنقص ، فاذا كان الموظف يتقاضى — قبل تكليفه طبقا لقانون التعمية — مكافأة شاملة ، فان مرتبه أثناء التكليف لا يزيد ولا يتقص عن مقدار هذه المكافأة . — على ذلك فان المرتب الذى يمنح الى المهندسين المذكورين — أثناء فترة تكليفهم عسكريا — هو ذات المكافأة الشاملة التي كانت تصرف لهم قبل تكليفهم عسكريا . — على ان ذلك منوط بان تكون صلة هؤلاء المهندسين الوظيفية — بوزارة الاسكان والمرافق — لم تنقطع قبل تكليفهم عسكريا ، أما من انقطعت صلتهم الوظيفية قبل تكليفهم عسكريا ، فانه يعامل — طبقا لنص المادة ١٩ من قانون السعينة العامة — على اساس منحه مرتبا مساويا للمرتب الذى يتقاضاه زميله

العسكري الحاصل على ذات مؤهله في علم تخرجه او في اقرب عام يليه والتحق بالعمل منذ تخرجه في الجهة التي يؤدي فيها المكلف العمل ، بما في ذلك العلاوات والبدلات العسكرية والميزات الاخرى .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى استحقاق المهندسين المكلفين عسكريا البدلات العسكرية المقرره لرتبتهم العسكرية الشرفية ، رغم ندبهم للعمل في وزارة الاسكان والمرافق ، على أن تحصل هذه الوزارة البدلات المشار اليها ، كما تحمل مرتبتهم الاصلية ، وتحدد هذه المرتبات بالمكافآت الشاملة التي كان يتقاضاها المهندسون المذكورون قبل تكليفهم عسكريا . مع مراعاة تطبيق حكم المادة ١٩ من قانون التعبئة العامة على من انقطعت صلته الوظيفية قبل تكليفه عسكريا .

(فتوى ١٦ في ١٩٦٤/١/٩)

الفرع الثالث

تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦

قاعدة رقم (١٩٢)

المبدأ :

المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية حظرت على المهندسين المشار اليهم في المادة الاولى من القانون الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦٦١ لسنة ١٩٧١ وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن — للمهندس الذى كلف قبل العمل بالقانون المشار اليه ومضت ست سنوات على تاريخ استلامه العمل أن يتمتع عن أداء اعمال وظيفته اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون وتعتبر خدمته منتهية بحكم القانون اعتبارا من هذا التاريخ دون توقف على صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها بانتهاء خدمته إذ لا يعدو مثل هذا القرار في حالة صدوره ان يكون اجراء تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن أداء اعمال وظيفته وليس منشئا لها — انقطاع المهندس قبل العمل بذلك القانون واستمرار انقطاعه بعد ذلك يؤدى الى اعتبار خدمته منتهية من تاريخ العمل به طالما قد مضت مدة ٦ سنوات على تاريخ استلامه العمل وأن كان ذلك لا يحول دون معاقبته عن واقعة انقطاعه في الفترة السابقة على العمل بالقانون بأحدى العقوبات المقررة لن ترك الخدمة على أساس أن خدمته قد انتهت قانونا منذ تاريخ العمل بذلك القانون .

الخص الحكم :

ومن حيث أن المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية تنص على أنه « يحظر على المهندسين المشار اليهم في المادة الاولى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن » .

ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه في ذلك مرسوم الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك . ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعيّنين أو المكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون ، والمعنى المتبادر من هذا النص أن المشرع ارتأى إلزام المهندسين المكلفين والمعيّنين بالحكومة والقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ القيام بأعباء ووظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التي عينها القانون واطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق في الامتناع عن أداء أعمال ووظائفهم ، اذ أباح المشرع على ما تقدم الحق في الامتناع عن تأدية أعمال ووظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار اليها ودون تطلب موافقة جهة العمل ، وكانت اباحة الامتناع عن أداء اعباء الوظيفة باطلاق ليست فحسب وجها من أوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها ، وانما هي أيضا اثر من آثار انتهاء الخدمة وفراغ منه يرتبطان معا ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك ولازمة اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل، ولا يقتضى الامر والحال هذه صدور قرار السلطة الرئاسية التي يتبعها المهندس بانتهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار في حالة صدوره أن يكون اجراء تنفيذيا كاشفا لمرکز قانوني تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن أداء أعمال وظيفته وليس منشئا له .

ومن حيث أن الثابت كما سلف بيانه أن الطاعن كلف للعمل بوزارة الري اعتبارا من ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ وظل يعمل بها حتى انقطع عن عمله اعتبارا من ٤ من أغسطس سنة ١٩٧٥ ومن ثم فانه في تاريخ انقطاعه عن العمل يكون قد أتم في الخدمة مدة تزيد على ست سنوات ، واذا استمر منقطعا عن العمل وممتنعا عن أداء وظيفته الى ما بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فان خدمته تعتبر منتهية بحكم القانون اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر وفقا لحكم المادة الثالثة منه .

ومن حيث أنه ولئن كان ذلك الا أنه لما كان انقطاع الطاعن عن العمل منذ ٤ من أغسطس سنة ١٩٧٥ وحتى تاريخ العمل بالقانون المشار اليه يمثل —

على نحو ما تقدم — مخالفة لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن
اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجى الجامعات المصرية الذى كان
يؤتم فى المادة الخامسة منه هذا الملوك . واذ كان القانون رقم ٥٤ سنة
١٩٧٦ قد نص فى المادة السابقة منه على ان يعمل به من تاريخ نشره
فى الجريدة الرسمية دون ثمة اثر رجعى فان تطبيق هذا القانون على حالة
الطاعن واعتبار خدمته منتهية وفقا لاحكامه لا يترتب عليه محو المخالفة
التي ارتكبها او اعفاؤه من المسؤولية عنها . وكل ما لانتفاء خدمته من اثر
فى هذا الشأن هو الا توقع عليه الا احدى العقوبات الجائز توقيعها قانونا
على من تركوا الخدمة وفقا لما كانت تقتضى به المادة ٦٤ من نظام العاملين
المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ الذى صدر الحكم
المطعون فيه فى ظله وما تقتضى به المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين
بالدولة التائم الصادر به القانون رقم ٤٧ سنة ١٩٧٨ والمادة ٢١ من
قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ وترى المحكمة
ان العقوبة المناسبة للمخالفة التي ارتكبها الطاعن بهراعاة الظروف والملابسات
التي احاطت بالواقعة ، وما انتهى اليه الامر بالفاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة
١٩٥٦ سالف الذكر باعتبار انه كان يمثل قيادا على حرية المهندسين فى
العمل . هى معاقبته بغرامة مقدارها خمسة جنيهات .
(طعن ٤٩٩ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٧٩/١٢/١)

فاعسده رقم (١٩٤)

المبدأ :

نص المشرع فى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ على الزام المهندسين
المكلفين والمعينون بالحكومة والقطاع العام وقت العمل به ، القيام باعباء
وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتها لمدة حددتها بست سنوات
تبدا من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنقضى خدمتهم لاحد الاسباب التي عينها
القانون واطلق لهم بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن
اداء اعمال وظيفتهم — نتيجة ذلك : ان امتناع المهندس المكلف بعد انقضاء
السنوات المشار اليها حق اباحة له المشرع بمقتضى القانون سالف الذكر ولا

يشكل أى فئب ادارى فى حقه — لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التى نص عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فى شأن قبول الاستقالة صريحة كانت او ضمنية طالما ان قانونهم الخاص قد رتب لهم مراكز قانونية خاصة بهم تخالف تلك التى نصت عليها نظم العاملين وتتعارض معها .

الخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت من الاوراق ان المخالفة التى نسبتها النيابة الادارية الى المهندس هى الانقطاع عن العمل اعتبارا من ١٩ من فبراير سنة ١٩٧٧ حتى ٢٠ من أغسطس سنة ١٩٧٧ فى غير حدود الاجازات المسبوح بها قانونا ومن ثم فان هذا الانقطاع يكون قد تم فى المجال الزمنى للعمل باحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر ، الذى تنص المادة الثالثة منه على أنه « يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية فتعتبر كأن لم تكن . ومع ذلك يجوز للوزير المختص او من يفوضه فى ذلك قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين باجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون والمعنى الذى يتبادر الى الذهن من هذا النص أن المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين والمعينين بالحكومة والقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ القيام باعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حدها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون واطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات المست الحق فى الامتناع عن أداء أعمال وظائفهم . واذا أباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تأدية أعمال

وظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار إليها ودون تطلب موافقة جهة العمل وكانت ابلحة الامتناع عن أداء اعباء الوظيفة ليست فحسب وجها من اوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها وانما هي أيضا اثر من اثار انتهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان معا ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك ولازمه اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما بقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ، ولا يقتضى الامر والحال هذه صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانتهاء خدمته ، اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراء تنفيذيا خاضعا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن أداء اعمال وظيفته وليس منشئا له .

ولقد تجلت ارادة المشرع فى الاخذ بهذا النظر فيما افصحته عنه الاعمال التحضيرية لهذا القانون فقد ذهبت المذكرة الايضاحية لمشروع القانون الذى تقدمت به الحكومة الى أن بعض الوزارات استغلت قانون تكليف المهندسين فيها يقضى به من تكليف المهندسين لمدة عامين قابلة للتجديد ومنع المهندسين حتى الدرجة الثالثة من الاستقالة فقيدت حرية المهندسين العاملين بها ووجدت اوامر تكليفهم بصفة ابدية ومنعتهم من العمل فى مجال تخصصهم مما كان له اسوأ الاثر على الانتاج وعزوف البعض عن العمل الجاد الامر الذى داب بسببه المهندسون على الشكوى من تقييد حرياتهم كما ضمنت لجنة القوى العاملة بجلس الشعب تقريرها فى شأن هذا المشروع انها رأت عند مناقشة تعديل بعض مواد لئيمشى مع الصالح العام ولتحقيق اكبر قدر من الحرية للمهندسين ومن هذا المنطلق رأت اللجنة المساواة بين المهندسين المعينين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون ، كما رأت اللجنة الغاء المادة الخامسة التى ورفت فى المشروع المقدم من الحكومة التى كانت تقضى بأن يرفع التكليف عن المهندس الذى يمضى على تكليفه ثمانى سنوات والتى خفضتها اللجنة الى ست سنوات من بدء تكليفه فى الحكومة أو القطاع العام ما لم يوافق على التميين خلال هذه المدة وقد اخذ مجلس الشعب بما انتهت اليه اللجنة وصدر القانون . وبغاد

هذا الإلغاء أن انتهاء تكليف المهندس بعد انقضاء مدة تكليفه وهى ست سنوات لم يعد معلقا على ثمة اجراء لرفعها بل يتم بحكم القانون بمجرد افصح المهندس صراحة أو ضمنا عن رغبته فى هجر عمله ، وذلك دون ثمة ترخيص أو تدخل من جانب السلطة الرئاسية فى هذا الشأن ، وقد عبر السيد / مقرر اللجنة بصراحة عن هذا الاتجاه العام أمام مجلس الشعب فيما قال به من أن مشروع القانون يهدف الى أن لا تمتد أوامر التكليف الا لمدة أقصاها ست سنوات يستطيع المهندس بعد انقضائها أن يكون متحررا من أوامر التكليف وتحرر المهندس المكلف من الخدمة على هذا النحو والذي لم يعد مقصورا على المهندس المكلف بل تعداه الى المهندس المعين التزاما بحكم الفقرة الأخيرة التى اضافتها اللجنة للمادة الثالثة المذكورة يتأتى مع أى قيد يضيق من نطاقه أو يحد من اطلاقه ، وبهذه المثابة لا يسوغ الرجوع بالنسبة للمهندسين الى القيود التى نص عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فى شأن قبول الاستقالة صريحة كانت أو ضمنية طالما أن قانونهم الخاص قد رتب لهم مراكز قانونية خاصة بهم تخالف تلك التى نصت عليها نظم العاملين وتتعارض معها ، ولو كان المشرع قد اتجهت ارادته الى غير ذلك لاكتفى بالنص على سريان القواعد العامة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام حسب الاحوال على المهندسين بعد انقضاء ست سنوات على خدمتهم .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المهندس المذكور كان قد كلف وفقا لاحكام القانون رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٦١ بتاريخ ٤ من اكتوبر سنة ١٩٦١ وان انقطاعه عن العمل كان من ١٩ فبراير سنة ١٩٧٧ ومن ثم قلته فى تاريخ انقطاعه عن العمل كان قد أتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات ، وبحسبان أن انقطاعه عن العمل من تاريخ لاحق على سريان احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر فإن خدمته تعتبر منتهية بحكم القانون بمجرد امتناعه عن العمل أى من ١٩ من فبراير سنة ١٩٧٧ .

ومن حيث انه متى كان الامر ما تقدم فإن امتناع المهندس المذكور عن العمل من ١٩ فبراير ١٩٧٧ لا يشكل على الوجه الذى سلف بيانه أى ذنب

ادارى بحسب ان واقعة الامتناع بعد انقضاء السنوات الست حق للمهندس المكلف اباحة له المشرع بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر ويتمين لاجل ذلك الحكم ببراعته مما نسب اليه .

ومن حيث انه لا ينال مما تقدم ان المطعون ضده قد ارتضى الحكم المطعون فيه ولم يطعن فيه بالالغاء وكانت الجهة الادارية هى التى طعنت فى الحكم المذكور . ذلك ان ما قضت به المادة ٥١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة فى خصوص اجراءات الطعن بطريق التماس اعادة النظر فى الاحكام الصادرة من محكمة القضاء الادارى او المحاكم الادارية او المحاكم التأديبية من اتباع الاجراءات المنصوص عليها فى قانون المرافعات المدنية والتجارية وقانون الاجراءات الجنائية حسب الاحوال بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة المنظورة امام هذه المحاكم بوحى بأن المشرع اخذ كمبدأ عام باحكام قانون الاجراءات الجنائية بالنسبة للمحاكمات التأديبية فيما لم يرد به نص خاص بها باعتبار أن كلا من المحاكمات الجنائية والتأديبية تهدفان الى تطبيق شريعة عقاب سواء فى مجال المجتمع بأسره ام فى المجال الوظيفى وحده وما يستتبع ذلك من وجوب اتساق الاجراءات فى كل منهما بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة ومن ثم يجدر بالمحكمة ان تهتدى بأحكام قانون الاجراءات الجنائية لتملا الفراغ فى بعض الاحكام التى لم يبق عليها قانون مجلس الدولة لتنزل حكم القانون على ما يثار امامها من منازعات وذلك بما لا يتعارض مع طبيعة المنازعة التأديبية المنظورة امامها .

(طعن ٨١٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٦/٢٠)

قاعدة رقم (١٩٥)

المبدأ :

القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية معدلا بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ — كل من يحل الجنسية المصرية وتفرج من احدى الكليات او المعاهد العلمية الحقوة عنها بالقانون يلتزم بالخدمة فى الجهات المكلف بها — مدة التكليف سنتان

يجوز امتدادها لحد متعائلة زمنيا دون حد أقصى — أبر التكليف محمول فى حالة صدوره بدون تحديد مدة على أنه يتحدد كل سنتين صراحة أو ضمنا — الحكمة من ذلك : دوام حسن سير العمل بالمرافق العامة للدولة بضمان توفير احتياجاتها من عناصر بشرية مؤهلة تأهيلا عليا معنا — القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية والمعمول به اعتبارا من ١٩٧٦/٦/٢٤ الفى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — المادة الثالثة فى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ حظرت على المهندسين الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلام العمل ما لم تنته باحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أو المادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ — مفاد القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ان احكامه تسرى على من كان مخاطبا باحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ واستمرت مطبقة عليه حتى صدور القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ — خدمته تنتهى بحكما ويقوة القانون بقضائه مدة خدمة انصاها ست سنوات من تاريخ بدء تكليفه — مدة خدمة عسكرية — مدى جواز حسابها ضمن مدة التكليف — المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية معدلة بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٢٨ لسنة ١٩٧١ — مدة الخدمة العسكرية تعتبر كاتها قضيت بالخدمة المدنية وترتب ما ترتبه مدة الخدمة الفعلية من آثار كالإدخمية والترقيات والعلاوات — حكمة ذلك : الا يضر المجند من تجنيده — المشرع فى المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية اتبع ذات الاحكام من حيث اعتبار مدة التجنيد كاتها قضيت بالخدمة المدنية وترتيب آثارها — نتيجة ذلك : تحسب فى مدة التكليف المدة التى يقضيها المهندس المكلف فى الخدمة العسكرية والوطنية اذا اتحدت مع مدة التكليف أو تداخلت معها — امتناع المهندس عن تسلمه العمل بعد مدة تجنيده وعدم استكمال مدة الست سنوات تحقق معه المخالفة المنصوص عليها فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ وتستوجب مساعلته تأديبيا .

ملخص الضمك :

من حيث انه بالاطلاع على احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن أوامر تكليف المهندسين المصرية خريجي الجامعات المصرية المعدل بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ يبين من أن المادة ٦ منه تنص على أنه كل من يتمتع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة من خريجي كليات الهندسة (م — ٢٢ — ج ١٢)

فى جامعات الجمهورية العربية المتحدة او فى المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى والنسب يصدر بتحديد ما قرار وزير التعليم العالى ان يقدم خلال اسبوعين من تاريخ اعلان نتيجة الامتحان الى اللجنة المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا القانون اقرارا باسمه ومحل اقامته والقسم الهندسى الذى تخصص فيه كما تنص المادة ٢ منه على انه « تشكل بقرار من رئيس المجلس التنفيذى لجنة وزارية تتولى ترشيح اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة العمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفهم وذلك من واقع البيانات والقرارات المنصوص عليها فى المادة الاولى مع مراعاة استثناء اعضاء البعثات المقيدين فى الجامعات » وتنص المادة ٢ منه على انه يصدر الوزير المختص ومن ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل فى الوظائف التى عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد بمدا أخرى مماثلة ومناد جماع احكام النصوص المتقدمة، ان كل من يحمل الجنسية المصرية وتخرج من احدى الكليات او المعاهد العلمية المنوة عنها يلتزم بالخدمة فى الجهات الموضحة بها اذا صدر من الوزير المختص او من ينييه امرا متضمنا تكليفه بناء على ترشيحه من جانب اللجنة الوزارية المشار اليها وتكون مدة خدمة من صدر بشأنه الامر طبقا لهذا التنظيم — سنتين تمتد وفى حالة الامتداد فان المد يكون لمدة مماثلة زمنية اى سنتين وهكذا دون حد أقصى هذا مع ملاحظة ان المشرع قد اورد نصوص هذه الاحكام على نحو يتسم بعدم الجمود وتحقق لجهة الادارة من اليسر ما يلزم لتحقيق الهدف من اصدار هذا القانون ويتجلى ذلك فى عدم تطلبه وجوب امتداد امر التكليف صراحة وبالتالي فقد يتم ذلك صراحة وقد يكون ضمنى يستشف صدوره من ظروف الحال كما انه لم يشترط ان يكون لكل مدة تكليف امر مستقل بها ، ومن ثم فليس ثمة ما يحول دون صدور امر التكليف للمدة المقررة قانونا — اى سنتين — متضمنا النص على ان هذه المدة تمتد او تتجدد تلقائيا لمدة أخرى مماثلة باعتبار ذلك جائز ويمكن قانونا . بل ان امر التكليف محمول فى حالة صدوره — بدون تحديد مدة على اقله لمدة سنتين يتجدد او يمتد صراحة او ضمنا لمدة مقدار كل منها سنتين أيضا بان ذلك هو الحد الزمنى الأدنى

المقرر لكل مدة بمقتضى احكام القانون ، وهذا النهج من جانب المشرع ليس بدعا من التشريع : ذلك ان تحرير جهة الادارة عند معالجة هذا الموضوع بمقتضى هذا القانون من المعوقات الادارية واضفاء المرونة على احكامه يتفق والى غاية المنشودة من اصداره وهى كفالة استقرار ودوام حسن سير العمل بالمرافق العامة للدولة بضمان توفير احتياجاتها من عناصر بشرية مؤهلة تأهيلا علميا معيناً .

ومن حيث انه بالرجوع الى احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجى الجامعات والمعاهد المصرية الذى يجرى العمل بأحكامه اعتبارا من ٢٤ من يونيو سنة ١٩٧٦ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية . يبين انه ولئن كانت المادة السادسة منه قد قضت بالغاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ السابق الاتسار الى ان المادة الثالثة منه قد نصت على انه يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك ...

ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين باجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون . ومؤدى حكم الفقرة الاخيرة من هذه المادة أن احكامها تسرى فى شأن من كان مخاطبا بأحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه وطبقت عليه احكامه واستمرت مطبقة عليه حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه .

واذ أدركته احكام هذا القانون الاخير فان مدة تكليفه تنتهى حكما وبقوة القانون بقضائه من الخدمة مدة اقتضاها ست سنوات وذلك حسبها جرى عليه قضاء هذه المحكمة .

ومن حيث أن المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ نرى شأن الخدمة العسكرية والوطنية المعدلة بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠

تنص على أنه يحتفظ للموظف أو المستخدم أو العامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية أو الوظيفية بما يستحقه من ترقية وعلاوات كما لو كان يؤدي عمله فعلا وتضم مدة خدمته فيها لمدة عمله وتحسب في المكافأة أو المعاش ، وتعتبر هذه المدة قد قضيت بنجاح ان كان التعيين تحت الاختبار كما نصت المادة ٦٢ من القانون ذاته المعدلة بالقانونين رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٢٨ لسنة ١٩٧١ على أنه تعتبر مدة الخدمة العسكرية والوطنية الفعلية الحسنة بما فيها مدة الاستيقاء بعد اتمام مدة الخدمة الالزامية للمجندين الذين يتم تعيينهم أثناء مدة تجنيدهم أو بعد انتقضائها في وزارات الحكومة ومسالحيها ووحدات الادارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها كأنها قضيت بالخدمة المدنية وتحسب هذه المدة في الاقدمية بالنسبة الى العاملين بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة كما تحسب كمدة خبرة بالنسبة الى العاملين بالقطاع العام ١٠٠٠ ومفاد احكام هاتين المادتين ان المشرع قد قرر صراحة ان من يجند من الموظفين ومن يلحق بالخدمة أثناء تجنيده تعتبر مدة التجنيد التي يمضيها على هذا النحو شأنها شأن الخدمة الفعلية وترتب في شأنه ما ترتبه الخدمة الفعلية من آثار ودلل على ذلك بنصه على سبيل المثال على بعض الآثار التي تنشأ عن اداء الفرد للخدمة فعلا كالترقيات والعلاوات والاقدمية ١٠٠٠ الخ وغير خاف ان مراد المشرع وقصده من ذلك هو الا يضر المجند لتجنيده والا يصبح في وضع أسوء من قرينه بسبب هذا التجنيد وانما على العكس فالمشرع يستهدف بصفة عامة أن تكون الخدمة العسكرية سببا لتفضيل من اداها على من لم ينال شرف هذا الاداء . ويؤكد ذلك ما ذهب اليه المشرع في القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية المعمول به حاليا بالنص في المادة ١١ على ان يكون للمجند ولن اتم خدمته الالزامية الاولية في التعيين على زملائه المرشحين معه في ذات مرتبه النجاح ١٠٠٠ واذا قرر المشرع من جانبه ان الخدمة العسكرية والوطنية شأنها شأن الخدمة المدنية فاعتد بالدة التي قضيت بها في مجال ترتيب الآثار التي ترتبها مثل هذه المدة حال قضاءها بالخدمة المدنية وحرص من جانب آخر على ان يكفل عدم التفرقة بين من يؤدي هذه الخدمة ومن لم يتشرف بادائها للحيلولة دون

تميز من لم يؤديها على من اداها ، بل على العكس فضله عليه فى مجالات
بصفة خاصة حسبها سلف البيان ، فان الامر يستتبع والحال كذلك ان تحسبني
مدة التكليف المدة التى يقضيها المهندس المكلف فى الخدمة العسكرية والوطنية
اذا اتحدت مع مدة التكليف او تدور معها .

ومن حيث انه فى ضوء ما سلف بيانه ، وكان المستظهر من الاوراق انه
اثناء اداء الطاعن للخدمة العسكرية صدر بتاريخ ١٦ من مارس سنة ١٩٧٥
قرار وكيل وزارة الاسكان والتعمير للشئون المالية والادارية رقم ٢٥٢ لسنة
١٩٧٥ بتكليفه بالعمل ، اعتبارا من اول مارس سنة ١٩٧٥ بالهيئة العامة
لبياه الشرب وذلك لمدة سنتين قابلة للامتداد مدد اخرى مماثلة وتمتد تلقائيا
مدة تكليفه ما لم يصدر قرار بخلاف ذلك ومنذ الاول من ديسمبر سنة ١٩٧٥
تاريخ استدعاؤه للخدمة بالقوات المسلحة واطلب الطاعن على صرف مرتبه من
هيئة مياه الشرب حتى نهاية شهر يونيو سنة ١٩٧٧ تاريخ تسريحه من
القوات المسلحة الامر الذى يفصح عن علم الطاعن بقرار تكليفه وعدم
اعتراضه عليه غير ان الطاعن لم يتسلم عمله بالجهة المكلف بها عقب تسريحه
الامر الذى دعى جهة عمله الى اعتباره مقتضا عن تنفيذ قرار تكليفه لعدم
استلامه العمل وانقطاعه عنه بما يستتبع مساطفه ومجازاته فان الطاعن
على هذا النحو يكون قد خالف احكام القانون بامتناعه عن تنفيذ قرار تكليفه
وذلك ان تكليفه لم يبلغ غايته فى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٧٧ حسبما ذهب اليه
فى تقرير الطعن المائل الا ان احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ السابق
الاشارة اليه المعمول به اعتبارا من ٢٤ من يونيو سنة ١٩٧٦ قد ادرسته
وبالتالى يخضع لحكم الفقرة الاخيرة من مادته الثالثة تلك التى وفقا لها يعتبر
تكليفه منتفيا بقوة القانون بانقضاء ست سنوات خدمة على ما جرى عليه
قضاء هذه المحكمة هذا كله بمراعاة حساب مدة السنوات الست هذه بدءا
من اول مارس سنة ١٩٧٥ تاريخ صدور قرار تكليفه الذى واكب تجنيده بما
يستتبع اعمال المقاصة بين هذه المدة والمدة التى امضاها فى الخدمة
العسكرية والوطنية بحسبها مدة خدمة تعطية على نحو ما سبق بيانه .
وبالابتناء على ذلك يكون الطاعن قد خالف الحكم القانونى بعدم استلامه
العمل فى اول يوليو سنة ١٩٧٧ عقب تسريحه من القوات المسلحة وانقطاعه

عنه منذ هذا التاريخ حتى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٨١ تاريخ انتهاء السنوات الست المكلف بالخدمة طوال مدتها بما يتحقق معه ارتكابه المخالفة المنصوص عليها فى المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه النسى تحظر عليه باعتباره مهندسا مكلفا الامتناع عن تأدية أعمال وظيفته ، ويستوجب مساءلته وتوقيع الجزاء المناسب لهذا الذنب الادارى عليه .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه . على هدى ما سلف بيانه ولئن كان قد اخطأ فى تفسير القانون وتطبيقه عندما ذهب غير هذا المذهب وانتهى الى ان مدة تكليف الطاعن تبدأ من تاريخ استلامه العمل بالجهة المكلف بها عقب تسريحه من القوات المسلحة مسقطا بذلك ما تداخل منها مع مدة التجنيد الا أنه قد اصاب وجه الحق فيها انتهى اليه من ادانة الطاعن وعقد مسئوليته لعدم تنفيذه حكم المادة ٣ من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ بامتناعه عن استلام عمله تنفيذا لقرار تكليفه عقب تسريحه من القوات المسلحة ومجازاه بخصم شهرين من راتبه .

(طعن ٥٨٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٢١)

قاعدة رقم (١٩٦)

البدا :

القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية — حظر امتناع المهندسين المكلفين والخاضعين لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ او قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ الامتناع عن تأدية وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم باحد الاسباب المنصوص عليها قانونا عدا الاستقالة الصريحة او الضمنية — انقطاع المكلف قبل اكتمال المدة بدون مبرر — محاكمة تأديبية — لا يجوز للمهندس المكلف الذى لم يكمل المدة واتقطع بدون مبرر ان يستند الى انقطاعه بدون مبرر لحصله ضمن مدة التكليف اساس ذلك : لا يعتبر فى

تلك المدة انه يؤدي عملا فعلا وقانونا — الاثر المترتب على ذلك : لا يعفى المهندس المكلف بالتزامه ببدء العمل للمدة المقررة الا ان يعود ويستلم عمله ويتم مدته او يوجد من الاسباب ما يبرر للوزير المختص اعفاءه من التكليف — مخالفه الحظر مخالفة ادارية ومهنية وجنائية مستمرة — المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ — القرارات التي يقبل طلب وقف تنفيذها والتي لا يجوز قبولها — طلب المهندس المكلف اعتباره مفصولا من الخدمة او منتهية خدمته بالاستقالة الصريحة او الضمنية قبل انتهاء مدة التكليف هو من المسائل التي تندرج في عموم المخازعات الواردة في البنود السابقة على البند ١٤ من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة — هي من مسائل انتهاء الخدمة مما يختص به مجلس الدولة منذ انشائه ولا يعتبر من المخازعات الادارية المنصوص عليها في البند ١٤ — الاثر المترتب على ذلك : يعتبر القرار من القرارات التي لا يقبل طلب وقف تنفيذها .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية ادرك المطعون ضده ، وهو يعمل في اجهزة الحكومة ، اذ التحق بالعمل بوزارة التربية والتعليم في ١١/٧/١٩٧٢ مدرسا للمعارة بالمدرسة المعمارية الفنية بدار السلام تكليفا بالقرار رقم ١٢١٢ الصادر في ٢٦/٩/١٩٧١ ، وحدثت له جهة عمله بهذه الوزارة ، كطلبه ومن ثم يلحقه حكم المادة ٣ من هذا القانون التي تقضى بحظر امتناع المهندسين المشار اليهم من خريجي الجامعات والمعاهد المصرية — الذين جعلت المادة الاولى لاجهزة الحكومة وشركات القطاع العام ان تستوفى احتياجاتهم فور تخرجهم طبقا لاحكام القانونين رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة او ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالقطاع العام — الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تفتته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون الاول او ٦١ من الثاني فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة

أو ضمنية .. ويسرى ذلك على المهندسين المعيّنين والمكفنين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بأحكام هذا القانون من تاريخ نشره فى ٢٤ يونية ١٩٧٦ ، واذ أنه كان قبله مكلفا ولم تقطع خدمته بانقطاعه دون عذر مقبول عن تلبية عمله ، من ١٩٧٥/٨/٥ اثر اجازاته الاعتيادية التى صرح له بقضائها فى الخارج لما قال به من رغبته فى أداء العمره ، وهو ما اقتضى إحالته الى المحكمة التأديبية المختصة لمؤاخذته عن الانقطاع غير الجائز منه دون مبرر مشروع فى القضية رقم ٢٢٢ لسنة ١٩ ق ، نيابة ادارية ، فقضت المحكمة بمجازاته عن تلك المخالفة طبقا لحكم المادة ٣ من القانون سالفه الذكر بخمسة شهرين من مرتبه ، ولذلك ، فانه وهو لم يتم مدة الست سنوات التى اوجب القانون عليه قضاءها فى تلبية الخدمة فى الجهة التى الحق للعمل بها لا يكون له أن يستند الى انقطاعه بغير مبرر من ذلك التاريخ واستمراره فيه لاعتبار ذلك ضمن مدة أداء العمل فى تلك الجهة اذ أنه لا يعتبر من هذه المدة الا تلك التى يؤدى فيها العمل فعلا وقانونا . بما فى ذلك الاجازات المرخص بها : فلا تحسب اذن مدة الانقطاع عمدا أو بغير مبرر ، كما فى حالته . وغير صحيح ما قاله ووافقه عليه الحكم المطعون فيه من اعتبار مثل هذه المدة عمل تحسب ضمن المدة الواجب قضاءها فى الخدمة اذ لا يستوى من عمل فعلا ومن عرض عن ذلك كليا أو جزئيا . ولا يعنى هذا الاخير من التزامه بأداء العمل للمدة المقررة الا أن يعود فيستلم عمله ويتم مدته ، أو يوجد من الاسباب ما يبرر للوزير المختص اعفاءه .

ومن حيث أنه لذلك ، فإن الجهة الادارية لم تخطئ فى شئ اذ اعتبرت أن سبب انتهاء خدمة المطعون ضده على ما عينه القانون لم يتحقق ، ولا ينفعه الاستقالة قبل أن يتم مدته صريحة كانت أو ضمنية اذ تعتبر بنص المادة ٣ منه كأن لم تكن ، ولا ترتب لذلك أثرا مما يرتبه القانون على مثلها فى غير هذه الاحوال .

ومن حيث أنه لما كان ما وقع من المطعون ضده مخالفة ادارية ومهنية وجنائية مستمرة على ما هو واضح من المادتين ٢ سالفه الذكر ، (٥) التى تعاقب على ذلك بالمعقوبة الجنائية المقررة بها مع اجازة محو الاسم من سجلات نقابة

المهن الهندسية للمدة الميمنة مع اعادة القيد عند قبول المهندس اسلم العمل بالجهة التى عين بها او عودته لاستلام عمله ، وكان اشتغاله او التحاقه بالعمل فى أجهزة الحكومة او القطاع العام او الخاص او أى جهة أخرى ، ولو بصفة عارضه فى مثل حالته وقبل اتيامه العمل المكلف بها وانتهاء خدمته تبعا ، محظورا عليه ، ومن باب أولى عمله بالخارج فانه لا يكون ثم وجه لاعتبار رغبته فى العمل فى الوظائف العامة ، التى أشار اليها الحكم امرا مقبولا يبرر ما رتبته عليه من تحقق الاستعجال فى مثل طلبه ، وهو منه ، على ما بينه القانون غير مشروع .

(طعن ٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٦/٢٦)

قاعدة رقم (١٩٧)

المبدأ :

مؤدى ما نص عليه القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل به اعتبارا من نشره فى ٢٤ يونيو سنة ١٩٧٦ الزام المهندسين المكلفين والمعنيين بالحكومة والقطاع العام وقت العمل بالقانون التقييم باعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن اداء واجباتهم لمدة حددها بست سنوات فقط تبدا من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون — بانقضاء السنوات الست يحق للمهندسين الامتناع عن اعمال وظائفهم دون مطلب موافقة جهة العمل مؤدى ذلك : اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ولا يقتضى الامر والحال كذلك صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بقباه خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره أن يكون اجراءا تقنيا كاشفا لمرکز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن اداء اعمال وظيفته وليس منشأ له .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت فى الأوراق انه صدر قرار السيد وزير الرى رقم ١٣٥٩ لسنة ١٩٦٨ فى ٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بتكليف السيد المهندس بالعمل لمدة سنتين قابلة للامتداد بمشروعات أسبوط وذلك اعتبارا من ٧ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ - وتنفيذا لهذا القرار استلم المهندس المذكور عمله اعتبارا من هذا التاريخ . وفى ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٩ صدر قرار السيد وزير الرى رقم ١٠٤٧ لسنة ١٩٦٩ بمدد مدة تكليفه لمدة سنتين أخريين ، ثم صدر قرار السيد وكيل وزارة الرى رقم ١١٢٩ لسنة ١٩٧١ بتعيينه فى وظيفة مهندس من الدرجة السابعة التخصصية لمدة سنة تحت الاختبار بتفتيش عام الصرف بالوجه القبلى اعتبارا من تاريخ صدور هذا القرار فى ٢٠ من ابريل سنة ١٩٧١ وفى ٢٤ من يولية سنة ١٩٧٤ انتدب للعمل بالادارة العامة لمشروعات الصرف بالمنيا واستلزم عمله بها فى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٧٤ ، ثم انقطع عن عمله بها اعتبارا من ٣ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ، وتقدم استقالة مؤرخة فى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ ..

ومن حيث أن القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ فى شأن المهندسين المصريين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية الذى عمل به اعتبارا من نشره فى ٢٤ من يونية سنة ١٩٧٦ قد قضى فى المادة الثالثة منه بأن يحظر على المهندسين المشار اليهم فى المادة الاولى الامتناع عن تادية أعمال وظائهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنقته خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ، وذلك فيما عدا الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية فمعتبر كأن لم تكن . ومع ذلك يجوز للوزير المختص او من يفوضه فى ذلك قبول الاستقالة اذا وجد من الاسباب ما يبرر ذلك ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعينين والمكلفين باجهزة الحكومة والطاع العام وقت العمل باحكام القانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٦ ، والمضى المتبادر من هذا النص ان المشرع ارتأى الزام المهندسين المكلفين والمعينين

بالحكومة وبالتقطاع العام وقت العمل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المذكور القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتهم لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنقته خدمتهم لاحد الاسباب التى عينها القانون ، واطلق لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن اعمال وظائفهم واذا اباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم بعد انقضاء السنوات الست المشار اليها دون تطلب موافقة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن أداء اعباء الوظيفة باطلاق ليست محسب وجها من اوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها وانما هى ايضا اثر من آثار انتهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان معا ارتباط النتيجة بالسبب فان مؤدى ذلك ولازمه اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما وبقوة القانون بمجرد امتناعهم عن العمل ولا يقتضى الامر والحال كذلك صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانهاء خدمته اذ لا يحسب مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراء تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندسين عن أداء اعمال وظيقتهم وليس منقضا له .

ولقد تجلت ارادة المشرع فى الاخذ بهذا النظر فيما انصحت عنه الاعمال التحضيرية لهذا القانون فقد ذهبت المذكرة الايضاحية لمشروع القانون الذى تقدمت به الحكومة الى ان بعض الوزارات استغفلت قانون تكليف المهندسين غيبا قضى به من تكليف المهندسين لمدة عامين قابلة للتجديد ومنع المهندسين حتى الدرجة الثالثة من الاستقالة فقيدت حرية المهندسين العاملين بها وجددت اوامر تكليفهم بصفة أبدية ومنعتهم من العمل فى محال تخصصهم مما كان له أسوأ الأثر على الإنتاج وعزوف البعض عن العمل الجاد ، الامر الذى فاقب بسببه المهندسون على الشكوى من تقييد حرياتهم فى وقت كفلت فيه الحريات لجميع فئات الشعب لذلك فقد لزم اصدار تشريع جديد يكفل بعض الحرية للمهندسين دون الاضرار بالصالح العام كما ضمنت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب تقريرها فى شأن هذا المشروع انها رأت عند مناقشة تعديل بعض مواده ليمشى مع الصالح العام ولتحقيق اكبر قدر من الحرية للمهندسين ومن هذا المنطلق رأت اللجنة المساواة بين المهندسين المعيّنين والمكلفين فلأضافت الى المادة الثالثة من مشروع الحكومة ان يسرى حكمها

لسنة ١٩٧٦ المشار اليه واذا كان قد اتم في الخدمة مدة تزيد على ست سنوات حين انقطع عن ممارسة عمله وتقدمه باستقالته فانه بذلك يكون قد افسح عن رغبته في عدم الاستمرار في الخدمة وبالتالي تعتبر خدمته منتهية على التفصيل السابق بحكم القانون اعتبارا من تاريخ انقطاعه وبالتالي لا يشكل هذا الانقطاع ثمة مخالفة يمكن مساطته عنها . وبناء عليه تكون المخالفة المنسوبة اليه غير قائمة على اساس سليم من الواقع والقانون . ويتعين لذلك برأئته منها . واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب وانتهى الى ادانته عن المخالفة المذكورة وتضى بمجازاته عنها بالفصل من الخدمة فانه يكون قد خالف القانون واخطا في تأويله وتطبيقه .

ومن حيث انه ولئن كان المهندس قد ارتضى الحكم المطعون فيه ولم يطعن فيه وكان الطعن المائل قد اقلبه وزارة الري وطلبت فيه مجازاة المذكور بمقوية أخرى غير عقوبة الفصل تأسيسا على ان المخالفة المنسوبة اليه ثابتة في حقه الا انه وقد تبين — على ما سلف ذكره — براءة المذكور من تلك المخالفة فقد تعين القضاء ببرائته وفقا لما جرى عليه قضاء هذه المحكمة من ان الطعن في الاحكام التأديبية الصادرة في الدعاوى التأديبية سواء اكان مقاما من النيابة الادارية أم من السلطات الادارية التي عينها القانون — قانون مجلس الدولة — يتيح للمحكمة الادارية العليا ان تؤيد الحكم المطعون فيه او تلغيه أو تعدله سواء ضد المتهم أو لمصلحته وذلك استهداء بأحكام قانون الاجراءات الجنائية التي تتسق مع المحاكمات التأديبية باعتبار ان كلا من المحاكمات الجنائية والتأديبية تستهدف تطبيق شريعة العقاب كل في مجاله وانه ليس من المصلحة العامة في شيء أن يحكم على برىء بالادانة اذا ما تكتفت أسباب برائته .

(طعن ١٣١٢ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٥٢/٥/٨)

قاعدة رقم (١٩٨)

المبدأ :

المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ بشأن المهندسين
خريجي الجامعات والمعاهد المصرية . المشرع ارتأى إلزام المهندسين المكلفين

بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب التي عينها القانون — للمهندس المكلف بعد انقضاء مدة التكليف الحق في الامتناع عن تأدية أعمال وظيفته — تعتبر خدمة المهندس المكلف بمتيعة حتماً وبقوة القانون لجرد الامتناع عن العمل — لا يستلزم الأمر في هذه الحالة صدور قرار من السلطة الرئاسية بإنهاء الخدمة — حسب مدة التجنيد التي يقضيها الخاضعون لأحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ ضمن مدة الست سنوات والتي يجوز لهم بعد فواتها الامتناع عن العمل — الانقطاع عن العمل بعد فوات مدة التكليف لا يشكل ثمة مخالفة تأديبية يمكن المساءلة عنها .

ملخص الحكم :

إن المادة الثالثة من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ في شأن المهندسين خريجي الجامعات والمعاهد المصرية تنص على أنه يحظر على المهندسين المشار إليهم في المادة الأولى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم لمدة ست سنوات تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام وذلك فيما عدا الاستقالة سواء أكانت صريحة أو ضمنية فتعتبر كأن لم تكن ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو من يفوضه في ذلك قبول الاستقالة إذا وجد من الأسباب ما يبرر ذلك .

ويسرى الحكم المتقدم على المهندسين المعيّنين والمكلفين بأجهزة الحكومة والقطاع العام وقت العمل بهذا القانون .

ومن حيث أن الاستفادة من هذا النص أن المشرع ارتأى إلزام المهندسين المكلفين والمعيّنين بالحكومة والقطاع العام القيام بأعباء وظائفهم وعدم جواز الامتناع عن أداء واجباتها لمدة حددها بست سنوات فقط تبدأ من تاريخ استلامهم العمل ما لم تنته خدمتهم لأحد الأسباب التي عينها القانون ، وأطلق

لهم بذلك بعد انقضاء هذه السنوات الست الحق فى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم . واذ اباح المشرع على ما تقدم للمهندسين الحق فى الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم بعد انقضاء الست سنوات المشار اليها ودون تطلب موافقة جهة العمل وكانت اباحة الامتناع عن اداء أعمال الوظيفة ليست فحسب وجها من اوجه انتهاء الخدمة وصورة من صورها ، انما هى ايضا اثر من آثار انتهاء الخدمة وفرع منه يرتبطان ارتباط النتيجة بالسبب ، فان مؤدى ذلك اعتبار خدمة هؤلاء المهندسين منتهية حتما ويقوة القانون لمجرد امتناعهم عن العمل ، ولا يقتضى الامر والحالة هذه صدور قرار من السلطة الرئاسية التى يتبعها المهندس بانتهاء خدمته اذ لا يعدو مثل هذا القرار فى حالة صدوره ان يكون اجراءا تنفيذيا كاشفا لمركز قانونى قد تحقق فعلا نتيجة امتناع المهندس عن اداء أعمال وظيفته وليس منشئا له .

ومن حيث ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على حساب مدة التجنيد التى يقضيها الخاضعون لاحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه ضمن مدة الست سنوات التى يجوز لهم بعد فواتها الامتناع عن العمل اى تحتسب ضمن فترة التكليف المنصوص عليها فى ذلك القانون .

ومن حيث انه متى كان الثابت من الاوراق أن السيد
حاصل على بكالوريوس المعاهد العليا الصناعية دور نوفمبر سنة ١٩٦٩ وجنسد بالقوات المسلحة اعتبارا من ٩ ابريل سنة ١٩٧٠ ، وصدر القرار الوزارى رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٧٠ فى ١٠ من مايو سنة ١٩٧٠ بتكليفه مدرسا بمدرسة اسوان النموذجية ، واستلم عمله بعد اداءه الخدمة العسكرية فى ١٥ من مارس سنة ١٩٧٥ وانقطع عن عمله اعتبارا من ٨ يناير سنة ١٩٧٧ . وبذلك يكون قد اتم فى الخدمة مدة تزيد على ست سنوات واذ انقطع عن ممارسة عمله بعد ذلك فان خدمته تعتبر منتهية بقوة القانون على الفصل السابق اعتبارا من تاريخ انقطاعه وبالتالي لا يشكل هذا الانقطاع ثمة مخالفة تأديبية يمكن معاقبته عنها ، وبناء عليه تكون المخالفة المنسوبة اليه غير قائمة على اساس سليم من الواقع والقانون ، وحيث أنه وقد انتهت خدمته

بقوة القانون دون ارتكابه لمخالفة نسبت اليه أثناء مدة خدمته ، فانه ما كان يجوز اقامة الدعوى التأديبية ضده ، باعتبار أن خدمته قد انتهت في وقت سابق على اقامة هذه الدعوى ، واذا انتهى الحكم المطعون فيه الى هذه النتيجة لاسباب لا تأخذ بها هذه المحكمة وتستبدل بها الاسباب سالفه البيان ، فانه يترتب على ذلك أن الطعن يكون غير مستند على أساس سليم من القانون .

(طعن ٢٠١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٥/٣/١٦)

الفصل الثالث

تكليف طوائف أخرى غير المهندسين

الفرع الاول

تكليف الاطباء والصيدالة واطباء الاسنان

(القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠)

قاعدة رقم (١٩٩)

المبدأ :

حظر استقالة الاطباء طبقا لحكم المادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ قبل ان يمضوا خمس سنوات على الاقل في وظائفهم — يشمل هذا الحظر الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية كليهما — جزاء مخالفة هذا الحظر اذا ما عين الموظف في جهة اخرى انعدام القرار — اعتبار الموظف جامعا بين وتظيفتين على خلاف الاصل ويتمين الاقتصار على احدهما اما بالنقل او بغيره .

ملخص الفتوى :

عين الطبيب بوزارة الصحة في ٢٧ من يونية سنة ١٩٦٠ ونذب للعمل بمركز التنظيم والتدريب ولكنه انقطع عن عمله هذا منذ يوم ٢٩ من اكتوبر سنة ١٩٦٠ وتبين بعد ذلك انه عين طبيا بالقوات المسلحة في وزارة الحربية ابتداء من هذا التاريخ وذلك دون علم وزارة الصحة .

وقد حظرت المادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ في شأن توزيع الاطباء واطباء الاسنان والصيدالة للعمل في انحاء الجمهورية العربية المتحدة على الاطباء الذين يعملون في الحكومة او في المؤسسات العامة .
(م — ٢٣ — ج ١٢)

الاستقالة من وظائفهم قبل مضى خمس سنوات على الأقل من تاريخ مباشرة وظائفهم ، وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون ان الاستقالة التى حظرتها المادة الثانية منه تشمل الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية المنصوص عليها فى المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة — ومن ثم فلا يترتب على انقطاع الاطباء الخاضعين لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ عن ممارسة أعمالهم فى الوظائف المعينين فيها الاثر المنصوص عليه فى المادة ١١٢ من قانون نظام موظفى الدولة من حيث اعتبارهم مستقيلين منها اذا انقطعوا عن أعمالهم بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يتبتوا خلال الخمسة عشر يوما التالية ان انقطاعهم كان بعذر مقبول .

وعلى مقتضى ذلك لا يترتب على انقطاع الطبيب
عن عمله بوزارة الصحة انتهاء خدمته باعتباره مستقila تطبيقا للمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ما دام خاضعا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ الذى يحظر الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية قبل انقضاء خمس سنوات من تاريخ الالتحاق بالوظيفة .

هذا ولم يصدر قرار من وزارة الصحة بانهاء خدمة الطبيب المذكور بها ، ومن ثم تكون علاقته القانونية بوظيفته الاولى فى وزارة الصحة قائمة غير منقطعة ويكون قرار تعيينه فى وزارة الحربية قد صدر وهو يشغل وظيفته بوزارة الصحة .

ولما كان الاصل العام الذى يحكم سير المرافق العامة ونظم التوظيف وتواعد شغل الوظائف العامة يحظر تعيين شخص واحد فى وظيفتين عامتين فى آن واحد وبصفة دائمة الا فى الاحوال الاستثنائية التى يجيز فيها المشرع ذلك صراحة اى ان الاصل فى شغل الوظائف العامة هو عدم جواز الجمع بين وظيفتين بصفة دائمة فى آن واحد الا ما يستثنى بنص صريح .

وبين مما تقدم ان الدكتور قد عين فى وزارة الحربية وهو شاغل وظيفته الاولى فى وزارة الصحة اى انه جمع بين الوظيفتين

فى أن واحد على خلاف الاصل العلم المتقدم فكره ، ومن ثم يكون قرار تعيينه فى الوظيفة الثانية مخالفا للقانون ويكون قرارا معدوما لو كان قد بنى على غش من الموظف الذى صدر فى شأنه اذا لم يكن قد اخطر وزارة الحرية عند تعيينه بها بأنه يشغل وظيفة عامة أخرى فى وزارة الصحة حتى تتخذ الاجراءات القانونية السلبية فى هذا الشأن وهى اجراءات النقل الذى لا يتم وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الا بتصرف ادارى مزدوج من الجهة المنقول منها والجهة المنقول اليها الموظف والذى لا ينتج اثره الا باتحاد ارادتهما وانصرافهما الى ترتيب هذا الاثر بالنسبة الى ذات الشخص .

وخلص ما تقدم ان هذا الطبيب لا يزال موظفا بوزاره الصحة من الناحية القانونية ولها ان تتخذ ضده ما تشاء من اجراءات وفقا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه او ان تتخذ الاجراءات الواجبة طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة لنقله الى وزارة الحرية وذلك بعد سحب قرار تعيينه بوزارة الحرية وهو امر جائز قانونا فى هذه الحالة دون تقييد ببيعاد سحب القرارات الادارية طالما ان هذا القرار معدوم قانونا .

(فتوى ٥٠١ فى ١٠/٧/١٩٦١)

قاعدة رقم (٢٠٠)

المبدأ :

التكليف باعتباره أداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة وفقا للشروط والالواضع المنصوص عليها فى القانون يؤدى الى تقلد الوظيفة وانسحاب مركزها الشرطى على المكلف - اعتبار المكلف داخلا فى عداد الموظفين المخاطبين باحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن قصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة - لا يجوز له أن يجمع بين الوظيفة التى يكلف بها واية وظيفة أخرى - التكليف يستتبع انتهاء الخدمة بالوظيفة

السابقة — نص الفقرة الثانية من المادة ١٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يقتضى القول بوجوب احتفاظ العامل الذى أعيد تعيينه فى فئة أعلى من تلك التى كان يشغلها فى وظيفته السابقة بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة السابقة طالما انه لا يجاوز نهاية مربوط العلة المعاد تعيينه فيها وبمراعاة الا يكون ثمة فاصل زمنى بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين فى الوظيفة الجديدة — استمرار العامل فى القيام بالعمل بوظيفته السابقة الى جانب عمله بالوظيفة المكلف بها يستتبع استحقاقه لمرتب الوظيفتين — عدم جواز التنازل عن مرتب الوظيفة المكلف بها طالما اقترن بشرط باطل — وهو السماح بالجمع بين الوظيفتين — أساس ذلك — القاعدة الاصولية التى تقضى بان الاجر مقابل العمل تعلو على الحظر الوارد بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن نحر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة تنص على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » وأن القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ فى شأن تكليف الأطباء والصيدلة وأطباء الأسنان خول فى المادة الاولى وزير الصحة سلطة تكليف الأطباء واعتبر المكلف فى المادة الرابعة معينا فى الوظيفة التى كلف بها والتزامه فى المادة السادسة بالقيام بأعبائها ، كما قرر فى المادة الثامنة معاقبة من يخالف تلك الأحكام بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألفى جنيه .

ومن حيث أن التكليف باعتباره أداة استثنائية للتعيين فى الوظائف العامة وفقا للشروط والاضاع المنصوص عليها فى القانون يؤدى الى تقلد الوظيفة وانسحاب مركزها الشرطى على المكلف ، وبذلك يدخل فى عداد المواطنين المخاطبين بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فلا يجوز له أن يجمع بين الوظيفة التى كلف بها واية وظيفة أخرى ولما كان المكلف مجبرا

على تقلد الوظيفة التى كلف بها والا كان مرتكباً لجريمة معاقب عليها بنص قانون التكليف — فان التكليف لتلك الوظيفة يترتب عليه حتا ويحسب طبيعة الاشياء انتهاء خدمته بوظيفته السابقة . لذلك فان تكليف الطبيب فى الحالة الماثلة يؤدى بذلك الى انتهاء علاقته الوظيفية بهيئة المواصلات من ١٠/٢١/١٩٧٦ تاريخ صدور قرار التكليف .

ومن حيث ان المادة ١٣ من القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر قرار التكليف فى ظله تنص على انه « مع عدم الاخلال بنص المادة ٩ يمنح العامل عند التعيين اول مربوط الفئة الوظيفية التى يعين عليها ويستحق هذا الاجر من تاريخ تسلمه العمل » .

واستثناء من حكم الفقرة السابقة اذ اعيد تعيين العامل فى وظيفة اخرى من نفس الفئة او فى فئة ادنى احتفظ باجره السابق الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وان تكون مدة خدمته متصلة .

ولقد تصدت الجمعية العمومية لتفسير هذا النص بجلستها المنعقدة فى ١٢/٢/١٩٧٥ فتبينت نطاق تطبيقه بذات الشروط الى المعين فى فئة ادنى لتحقيق الحكمة من النص فى شأنه وبناء على ذلك فان الطبيب فى الحالة القائمة وقد عين بطريق التكليف وبغير فاصل زمنى يحتفظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بهيئة المواصلات بشرط الا يجاوز نهاية ربط الفئة السابعة التى كلف عليها وذلك بالرغم من انها اقل من الفئة المالية التى كان يشغلها بهيئة المواصلات ، ولما كان مرتبه السابق قد بلغ ٤١ جنيها شهريا (٤٩٢ سنويا) فانه يحتفظ به كاملا بعد تكليفه بالصحة المدرسية لكونه يقل عن (٧٨٠ جنيها) نهاية مربوط الفئة السابعة فى القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

ومن حيث ان الطبيب المعروض حالته استمر قائماً بعمله فى هيئة المواصلات السلوكية واللاسلكية مساء وعمله فى الصحة المدرسية صباحاً

فى الفترة من ١٩٧٦/١١/١ تاريخ تسلمه العمل بالصحة المدرسية حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ تاريخ انتهاء خدمته بهيئة المواصلات لا بسبب نقله الى مديرية الشؤون الصحية بمحافظة البحيرة ، فانه يستحق مرتب وظيفه الطبيب بالصحة المدرسية التى كلف بها ومقداره ٠.٠٠.٠٠٠ جنيها (نتيجة للاحتفاظ له بالمرتب السابق) اعتبارا من تاريخ قيامه بعمل تلك الوظيفة فى ١٩٧٦/١١/١ اذ لا يجوز الاعتداد بتنزله عن هذا المرتب لكونه باطلا لاقترانه بشرط مخالف للقانون الا وهو السماح له بالجمع بينوظيفتين كما ان مناط استحقاقه الاجر عن عمله بهيئة المواصلات السلوكية واللاسلكية فى فترة الجمع المشار اليها قد تحقق فى شأنه وبالتالي فانه لا يلزم برده . وهذا يعنى استحقاقه اجر مقابل عمله فى كل من الوظيفتين فى فترة جمعه لهما وقيامه بأعبائهما، ولا يمنع من الاستحقاق كون القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر عليه الجمع بين الوظيفتين ذلك أن القاعدة الاصولية التى تقضى بأن الاجر مقابل العمل واجبة التطبيق كلما توفرت علتها وهى تعلق على الحظر المقرر بهذا القانون لكونها صدى لحكم المادة ١٣ من دستور سنة ١٩٧١ التى توجب اداء مقابل عن اى عمل يقوم به المواطن بالدولة .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن قرار وزير انصحة رقم ٤٥٠ / فى ١٩/١٠/١٩٧٦ بتكليف السيد / للعمل كطبيب أسنان بالصحة المدرسية ينهى خدمته بهيئة المواصلات السلوكية واللاسلكية اعتبارا من تاريخ صدوره وأنه يحق للطبيب المذكور الاحتفاظ بمرتبه الذى بلغه فى وظيفته السابقة وقدره ٤١ جنيها شهريا وبأنه يستحق الاجر الذى تقاضاه من هيئة المواصلات السلوكية واللاسلكية خلال الفترة من ١٩٧٦/١١/١ حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ التى جمع فيها بين الوظيفتين ولا يلزم برده وذلك بجانب استحقاقه لمرتبه عن عمله فى تلك الفترة كطبيب بالصحة المدرسية .

الفرع الثاني
تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة
التعليم العالي لشغل وظائف المعيدين

قاعدة رقم (٢٠١)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ بتكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد العليا التابعة لوزارة التعليم العالي لشغل وظائف المعيدين — تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة للمعدين في الجامعات المكلفين طبقا للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه — المعول عليه في تحديد ميعاد استحقاقهم العلاوة الدورية هو تاريخ صدور قرار وزير التعليم العالي بتكليفهم بالم. ينص القرار الصادر بالتكليف على نفاذه من تاريخ معين أو من تاريخ استلام العمل .»

ملخص الفتوى :

بعد ان صدر القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ بتكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد العاليية التابعة لوزارة التعليم العالي لشغل وظائف المعيدين ، صدرت عدة قرارات وزارية بتكليف خريجي جامعة عين شمس للعمل في وظائف معيدين بها ، ولقد درجت الجامعة على اعتبار تاريخ القيام بالعمل للمكلف هو المعول عليه في تحديد مواعيد علاواتهم الدورية وليس تاريخ صدور القرار الوزاري بالتكليف مما كان موضع تظلم المعيدين الذين طلبوا اعتبار صدور القرار الوزاري بالتكليف هو تاريخ استحقاقهم للعلاوات الدورية في مواعيدها المنصوص عليها في جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة .

وحيث ان المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة تنص على انه « يجوز ان

يعين في الكليات معيدون يقومون بالدراسات والبحوث العلمية وبما يمهّد به اليهم القسم المختص من التمرينات والدروس العملية وسواها من الاعمال تحت اشراف اعضاء هيئة التدريس وبالاعمال الاخرى التي يكلفهم بها العميد .

وتنص المادة ٩٥ من هذا القانون على أن « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون » .

ويبين من الجدول المشار اليه أن مرتب المعيد ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى أن يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا ومن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها يمنح مرتبا مقداره ٣٦٠ جنيها ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى أن يصل المرتب الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

وقد عدل هذا الجدول بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ فأصبح راتب المعيد من ٢٤٠ جنيها الى ٦٠٠ جنيها تزايد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ١٠٠ .

ومن حيث أن المادة الثانية من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية تنص على أنه « استثناء من أحكام جميع النظم والكادرات الخاصة بمنح للعاملين المدنيين والعسكريين المعاملين بتلك النظم والكادرات أول علاوة دورية تستحق بعد الالتحاق بالخدمة أو بعد الحصول على أية ترقية وذلك بعد انقضاء سنة من التاريخ الذي كان محددًا لاستحقاقها طبقا لأحكام تلك النظم والكادرات » .

وحيث أن المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ بتكليف خريجي الجامعات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي شغل وظائف المعيين تنص على أنه « يجوز لوزير التعليم العالي تكليف خريجي الجامعات شغل وظائف معيدين بها لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على اقتراح

بحري الجامعات بعد موافقة عمداء الكليات المختصة . كما يجوز لوزير التعليم العالي تكليف خريجي الكليات والمعاهد العالية شغل وظائف معيدين بها مدة سنتين قابلة للتجديد بناء على اقتراح وكيل الوزارة .

وتنص المادة الثالثة من هذا القانون على أنه « يحظر على المعيدين الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنقذ خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » .

ولقد أوردت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه حكمة إصداره إذ جاء فيها « اتجهت الجامعات هذا العلم بكلفة قواها للعمل على الاسهام بنصيب وافر في تدبير الفنين والخبراء فتقرر زيادة اعداد الطلاب المقبولين في الكليات العملية بها بنسبة ٥٠ % في المتوسط . والعبء في الدروس العملية والتمارين يقع على عاتق المعيدين في الكليات الجامعية والمعاهد العليا وقد لوحظ في الآونة الأخيرة أن الجامعات نجد صعوبة كبيرة في الحصول على حاجتها من الذين تتوفر لهم شروط التعيين ويوجد كثير من الوظائف الخالية من سنوات خصوصا في كليات الهندسة والحقوق والتجارة مما يؤثر في مستوى الدراسة بل أنه ينزل بمستوى هيئة التدريس ذاتها لأن معيد اليوم هو مدرس الغد ولذلك فإن الأمر يقتضي معالجة هذا الوضع بتحويل الجامعات والمعاهد العالية سلطة الاحتفاظ بأوائل خريجها لشغل وظائف المعيدين عن طريق التكليف ثم تستوى الوزارات والهيئات حاجتها بعد ذلك حتى يتسنى للجامعات الاستمرار في القيام برسالتها في مد البلاد بالخبراء والفنيين » .

وحيث أنه يبين مما تقدم أن من يكلف من خريجي الجامعات بشغل وظيفة معيد إنما يشغل وظيفة معينة لها وضع مالي معين في جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات شأنه في ذلك شأن من يعين في هذه الوظيفة ولا غارق بينها إلا في أن المعيد المكلف إنما يشغل هذه الوظيفة جبرا عنه ولا يمكنه التخلي عنها على خلاف الوضع بالنسبة لمن يصدر قرارا بتعيينه فيها فلن هذا القرار لا يصدر إلا بناء على طلبه .

ولما كان المعيد المعين يستحق علاوته بعد انقضاء الفترة الزمنية المحددة لذلك من تاريخ تعيينه ، فذلك الشأن بالنسبة للمكلف فإنه يستحق علاوته بعد انقضاء الفترة الزمنية المحددة قانونا من تاريخ تكليفه ما لم يكن قرار التكليف قد تضمن نصا بنفاذه من تاريخ معين أو من تاريخ استلام العمل .

ولا حجة فيها يقال من أن قرار التكليف قد يفرأى تنفيذه مدة طويلة فلا يجوز أن يتساوى من نفذ قرار التكليف فور صدوره ومن لم ينفذه فهذا القول يردود بأن مدة التكليف وتجديدها لا تبدأ إلا من تاريخ استلام العمل ، أما افتتاح الرابطة الوظيفية بين المعيد المكلف والجامعة ، فإنه يكون من تاريخ صدور قرار التكليف وبه يتحدد وضعه الوظيفي وتبدأ منه ميعاد علاوته .

ومن حيث أنه نتيجة لما تقدم فإنه إذا استحق المعيد المكلف فروقا مالية بسبب تعديل ميعاد علاوته فإنه يستحق صرفها ما لم تكن هذه الفروق قد سقطت بالتناغم الخمسى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن المحول عليه فى تحديد ميعاد استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة للمعيدين فى الجامعات المكلفين طبقا للقانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ هو تاريخ صدور قرار وزير التعليم العالى بتكليفهم ما لم ينص القرار الصادر بالتكليف على نفاذه من تاريخ معين أو من تاريخ استلام العمل شأنهم فى ذلك شأن من يصدر القرار بتعيينهم فى هذه الوظائف .

(فتوى ٨١١ فى ١٦/٩/١٩٦٨)

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

استمرار العمل بالقانونين رقمى ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ و ٢٠ لسنة ١٩٦٥ بعد العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ولاحة الأزهر ، لا يجوز انتهاء التكليف بقبول الاستقالة ، ولكنه ينتهى

بالاسباب الاخرى التى تنتهى بها الخدمة ، ومن ثم يجوز للجهة التى اصدرت قرار التكليف ان تصدر قرارا بملهاته . للجهة التى اصدرت قرار التكليف اذا امتنع المكلف فى القيام بالتزامه ولم تر انتهاء التكليف ان تتخذ الاجراءات القانونية قبله جنائية او تأديبية حسب ما تقدره .

ملخص القسوى :

ان المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — الملفى — كانت تقضى بأن يتم شغل وظائف المعيينين والمدرسين المساعدين بالجامعات عن طريق الاعلان . ثم صدر القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ فى شأن تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالى لشغل وظائف المعيينين فاستحدث طريقا جديدا واستثنائيا لشغل وظائف المعيينين والمدرسين المساعدين بالجامعات هو طريق التكليف وبينت المواد ٢ و ٣ و ٤ منه اجراءات التكليف ومحتة واحكامه وانهاهه وجزاء مخالفته . وقد كان هذا القانون مقصورا على الجامعات فقط دون الازهر . ثم اضاف اليه القانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ المعدل للقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ جواز التكليف بجامعة الازهر من بين خريجيه او خريجنى الجامعات الاخرى ثم صدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات مقررا الغاء العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وجعل شغل وظائف المدرسين المساعدين والمعيينين اساسا عن طريق الاعلان واستثناء عن طريق التكليف وذلك فى المادة ١٣٧ وقد تضمن هذا النص انه يجوز ان يعين المعيينين عن طريق التكليف من بين الحاصلين على تقدير جيد جدا على الاقل سواء فى التقدير العام فى الدرجة الجامعية الاونى او فى مادة التخصص او ما يقوم مكانها وتمطى الامتضية دائما لمن هو اعلى فى التقدير العام. وبذلك يبين من هذا النص انه اقتصر على اقرار مبدأ التكليف فقط وبين ادائه دون ان يبين محتة او احكامه الاخرى وبذلك فلا تعارض بين ما اورده وبين ما اورده القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، ومن ثم فلا يترتب على العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الغاء القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، فيظل نافذا فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذى قرر مبدأ التكليف لها اجراءاته واحكامه فتخضع للقانون

رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ معدلا المشار اليه . وتطبيقا للمادة ٢ من القانون ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ فلا يجوز انتهاء خدمة المعيد بالاستقالة الصريحة او الضمنية ولكن ذلك لا يخل حق جهة الادارة فى انتهاء خدمة المعيد المكلف للاسباب الاخرى المقررة لانتهاء الخدمة . فاذا انقطع المعيد المكلف عن عمله اخلاخل بواجباته كان للجهة المكلفة ان تبلغ النيابة العامة لاتخاذ الاجراءات اللازمة لتوقيع العقوبة الجنائية المنصوص عليها فى المادة ٤ من القانون المذكور او ان تتخذ الاجراءات التأديبية المقررة قبله لاخلاله بواجبات وظيفته . ولا يخل ذلك بحق الجهة المكلفة فى انتهاء التكليف اذا تبين انه لم يعد دافعا للصالح العام الذى كان سببا لتعيينه .

(ملف ٦٧٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٥/١٥)

تعليق :

كانت ادارة الفتوى لوزارات الصحة والاقواق والشئون الاجتماعية قد انتهت بكتايبها رقمى ١٨١ فى ١/١/١٩٨١ و ٤٠٢ فى ٢٨/٧/١٩٨٤ الى امين عام جامعة الازهر الى عدم جواز انتهاء خدمة المعيد المكلف بالاستقالة سواء كانت صريحة او ضمنية تطبيقا للمادة ٢ من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ، وأن لوزير شئون الازهر ابلاغ السلطات المختصة لاتخاذ الاجراءات اللازمة لمحاكمة من يمتنع من المعيدى الذين تم تكليفهم للعمل بجامعة الازهر فى تادية اعمال وظيفته قبل انتهاء التكليف لتوقيع الجزاء الوارد فى المادة ٤ من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ عليهم . الا ان ادارة الشئون القانونية بجامعة الازهر ارتأت انه بصور القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات لفى العمل بالقانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ المعدل بالقانون ٣٠ لسنة ١٩٦٥ ، تأسيسا على ان القانون الاخير صدر فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — الملقى — الذى لم يتضمن احكاما تنظيما لمسالة تعيين المعيدى بالتكليف وأنه بصور القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر تضمن فى المادة ٣٧ منه نظام تكليف المعيدى الامر الذى يتضمن الغاء القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٣ المعدل بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ . وحسما لهذا الخلاف عرض الموضوع على الجمعية العمومية لفسى الفتوى والتشريع .

الفرع الثالث

التكليف لوظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم

(القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦)

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

تكليف احد الموظفين للعمل مدرسا باحدى مدارس وزارة التربية والتعليم طبقا لاحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ - استدعاؤه للعمل بوزارة الحربية في ذات الوقت طبقا لاحكام القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ - الاستدعاء الاخير لا يجب التكليف - لكل من هذين القانونين مجاله المستقل عن الآخر ، ولهذا تظل مدد كل من الاستدعاء مستقلة في حسابها عن الاخرى .

ملخص الحكم :

انه لا يجوز اعتبار المدعى طليقا من قيد التكليف عند انتهاء مدة التكليف الاولى في ٥ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ بحيث لا يجوز تكليفه مدة اخرى ذلك انه لم يكن قد استكمل بعد اداء الخدمة العامة المفروضة عليه بحكم التكليف المقرر بمقتضى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فهو قد استدعى للعمل بوزارة الحربية في ١٠ من مايو سنة ١٩٥٨ بمقتضى قانون آخر هو القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ اى قبل انتهاء مدة تكليفه الاولى بحوالى سبعة شهور ولبث يعمل بوزارة الحربية بحكم هذا الاستدعاء منذ ذلك التاريخ حتى ١٠ من مايو سنة ١٩٦٠ ، وواضح ان استدعاؤه للعمل بوزارة الحربية بمقتضى القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ لا يجب تكليفه بوزارة التربية والتعليم بمقتضى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ اذ لم ينص القانون رقم ١٨٥ لسنة ١٩٥٦ على ذلك ولكل قانون من هذين القانونين مجاله المستقل عن مجال القانون الآخر بالنسبة لنوع الخدمة التى يفرضها . فلا يجوز اعتبار القيام بالخدمة العامة التى يفرضها أحد القانونيين اداء

للخدمة العامة النى يفرضها القانون الآخر ، ومتى كان المدعى عند انتهاء مدة التكاليف الاولى بل وطوال مدة استدعائه للعمل بوزارة الحرية ، لا يزال مدينا بحوالى سبعة شهور من الخدمة العامة التى فرضها التكاليف ، وافصحت وزارة التربية والتعليم بالقرار رقم ٣٥٧ فى ٦ من مارس سنة ١٩٦٠ قبل انتهاء مدة الاستدعاء عن اراجعتها فى تجديد تكليفه بها فان هذا القرار يكون سليما ومطابقا للقانون فهو يعتبر كأنها قد صدر قبل ان تنتهى مدة التكاليف الاولى بحوالى سبعة اشهر .

(طعن ١٣١١ ، ١٦٧٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٩)

تلفون

—————

قاعدة رقم (٢٠٤)

المبدأ :

تليفون — قيمة المكالمات التي تتم منه — الأصل تحيل صاحب الجهاز بقيمتها سواء استعمله بنفسه أو استعمله غيره أو بدون علمه .

ملخص الفتوى :

ان الاصل ان يتحمل صاحب جهاز التليفون بقيمة المكالمات التي تتم منه سواء استعمله بنفسه أو استعمله غيره بعلمه أو بدون علمه ، اذ يفترض دائما ان كل مكالمة تتم من التليفون الخاص به وكأنها صادرة منه أو بعلمه ورضاه فاذا تمت مكالمة من التليفون بغير علمه ورضاه فانه يسأل عن قيمتها لأن الجهاز في حوزته ومسئول منه ولا شأن لهيئة المواصلات السلطانية والاسلكية القائمة على مرفق الاتصال التليفوني باغفال صاحب التليفون رقابته مما ييسر لغيره استعماله ، والقول بغير ذلك ييسر لكل مشترك عند الهيئة التصل من سداد قيمة المكالمات التي تتم من تليفونه دفعا بأن هذه المكالمات لم تتم منه . وهو قول لا يجوز التسليم به لتعارضه مع مسئوليته عن الجهاز وعن استعماله قبل الهيئة المذكورة .

(فتوى ٧٦ في ١٥/١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٢٠٥)

المبدأ :

تعريف الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٢٣ يونية ١٩٥٤ — تقرقتها بالنسبة لمصروفات التركيب والنقل بين الحكومة وبين المصالح والهيئات شبه الحكومية والجمهور — تصير مفهوم « المصالح والهيئات شبه الحكومية » بانصرافه الى كل شخص اعتباري عام له شخصية مستقلة عن شخصية الدولة ومعهود اليه بادارة مرفق عام — انطباق هذا المفهوم على الهيئات العامة والمؤسسات العامة — طلب الهيئات (م — ٢٤ — ج ١٢)

والمؤسسات العامة المعاملة وفقا لمعاملة الحكومة — غير جائز فى ظل هذه التعريف — ازالة هذه التفرقة اعتبارا من اول يولية ١٩٦٥ تاريخ العمل بالقرار الجمهورى رقم ٢٠٢٠ لسنة ١٩٦٥ المعدل للتعريف .

ملخص الفتوى :

ان نصوص تعريف الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ يونية سنة ١٩٥٤ كانت قد فُرقت بالنسبة الى مصروفات التركيب والنقل والتغييرات الاخرى بين الحكومة من جهة . وبين المصالح والهيئات شبه الحكومية والجمهور من جهة اخرى ، اذ نصت فى الفقرة ٧ منها على ان تكون محاسبة الحكومة عن مصاريف التركيب بواقع ١٪ سنويا من قيمة الاشتراك السنوى ويشمل ذلك مصاريف النقل والتغييرات الاخرى ، بينما نصت الفقرة ١٣ على ان المصالح والهيئات شبه الحكومية تطبق عليها جميع فئات التعريف المقررة للجمهور فيها عدا قيمة المكالمات المحلية الزائدة فيحاسب عنها بواقع خمسة مليمات للمكالمة .

ومفهوم « المصالح والهيئات شبه الحكومية » فى تعريف الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ يونية سنة ١٩٥٤ انها كل شخص اعتبارى عام له شخصية مستقلة عن شخصية الدولة ومعهود اليه بادارة مرفق عام وأن هذا المفهوم يصدق على الهيئات والمؤسسات العامة التى وان كانت اموالها اموالا عامة وتتمتع بحقوق السلطة العامة وامتيازاتها شأنها فى ذلك شأن الوزارات والمصالح الحكومية ألا انها لا تخضع لجميع القواعد والنظم المالية والادارية التى تخضع لها الحكومة ولا يسوغ التوسع فى تفسير مدلول الحكومة ليشمل المؤسسات والهيئات العامة ولا سيما فى مجال تفسير النصوص الخاصة بفرض الالتزامات المالية بل يتعين التزام الحلول الضيق للفظ « حكومة » الوارد فى هذه التعريف ، ولو صح اعتبار الهيئات والمؤسسات العامة مندرجة فى مدلول الحكومة فى تعريف الاشتراك التليفونية المشار اليها لما وجدت جهات يصدق عليها وصف « المصالح والهيئات شبه الحكومية » ويجرى معاملتها على أساس هذا الوصف .

الا أنه اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٥ تاريخ العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٢٠ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تعديل تعريف الخدمات التليفونية والتلغرافية اصبحت تطبق على تليفونات الهيئات والمؤسسات العامة ومنها هيئة النقل العام جميع الاحكام الخاصة بتليفونات الجهات الحكومية طبقا للتعريف الواردة بالجدول المرافق للقرار المذكور وهى التى سوت فى المعاملة بين تليفونات الجهات الحكومية والجهات شبه الحكومية ، وهذا القرار ذاته قد ازال المخايرة فى المعاملة التى كانت قائمة بين هذه الجهات قبل صدوره .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان هيئة النقل العام بالقاهرة تعامل معاملة المصالح والجهات شبه الحكومية بالنسبة الى مصروفات التركيب والنقل والتغييرات الاخرى فى ظل تعريف الاشتراكات التليفونية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٢٣ من يونية سنة ١٩٥٤ وانها اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٥ تطبق عليها المعاملة الخاصة بالجهات الحكومية .

(ملف ٢٧/٢/٢٢ - جلسة ١٧/١١/١٩٦٥)

تعليق :

يلاحظ ان المحكمة العليا قضت فى الدعوى رقم ٨ لسنة ٥ ق (تنازع) بجلسة ١٩٧٥/٤/٥ بأن عقد اشتراك التليفون عقد مدنى . وفى هذا تقول انه « يتعين لاعتبار العقد عقدا اداريا أن يكون أحد طرفيه شخصا معنويا عاما وان يكون تعاقدته بوصفه سلطة عامة وأن يتصل العقد بنشاط مرفق عام بقصد تسييره أو تنظيمه وان يتسم بالطابع المميز للعقود الادارية التى تتميز بانتهاج اسلوب القانون العام فيما يتضمنه من شروط استثنائية غير مألوفة فى روابط القانون الخاص » ، فاذا كان العقد مثار النزاع بين الطرفين قد ابرم بين مورث المدعى عليهم وبين الهيئة العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية وهى مرفق اقتصادى بقصد الامادة من خدمة المرفق المذكور الخاصة بالاتصالات التليفونية أى لتحقيق خدمة خاصة للمشارك وليس له أى صلة بنشاط المرفق أو تسييره وتنظيمه ، فانه يخضع للاصل المقرر فى شأن العقود التى تنظم العلاقة بين المرافق الاقتصادية

وبين المنتفعين بخدماتها باعتبارها من روابط القانون الخاص لانتفاء مقومات العقود الادارية وخصائصها المتقدم ذكرها بالنسبة اليها ولا يؤثر في هذا النظر ما تضمنه هذا العقد من شروط استثنائية قد يختلط الامر بينها وبين الشروط الاستثنائية التي يتميز بها أسلوب القانون العام في العقود الادارية ذلك ان تلك الشروط مألوفة في نوع خاص من العقود المدنية وهو عقود الاعلان ، وقد نظمها القانون المدني بنصوص تكفل دفع اضرارها عن الطرف الضعيف في التعاقد ، فاجاز للقاضي اعفاء هذا الطرف من تنفيذها كما أجاز له تعديلها اذا كانت شروطا تعسفية وأخيرا حظر تفسير العبارات الغامضة في عقود الاعلان تفسيراً ضاراً بمصلحة الطرف المذعن ..

تموين

الفصل الأول — تسعير جبرى .

الفصل الثانى — سلطة وزير التموين .

الفصل الثالث — مواد تموينية .

الفصل الرابع — مسائل متنوعة .

الفصل الاول تسعر جبرى

قاعدة رقم (٢٠٦)

المبدأ :

ان التسعر الجبرى وهو عمل تشريعى واجب النفاذ يعين الحد الاقصى للأسعار فلا يجوز التعامل بكثير منه وانما يجوز التعامل بأقل منه ولا يسرى على العقود والمعاملات التى تمت قبل صدوره .

ملخص الفتوى :

استعرض قسم الرأى مجتمعا موضوع مدى تأثير التسعر الجبرى على الثمن المتفق عليه فى العقود بجلسته المنعقدة فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ وقد انتهى الى أن التسعر الجبرى وهو عمل تشريعى واجب النفاذ انما يعين الحد الاقصى للأسعار فلا يجوز التعامل بكثير منه .

كما أن التسعر الجبرى لا يسرى على العقود والمعاملات التى تمت قبل صدوره وانما يسرى على ما يبرم بعد صدوره وكذلك يسرى على العقود الممتدة مثل عقود التوريد بالنسبة الى الكميات التى تورد بعد ادراج الصنف فى جدول التسعر الجبرى الا أن الاخذ بهذا المبدأ الاساسى لا يحول دون الرجوع الى ادارة الرأى المختصة فى كل حالة على حده لدراستها وابداء الرأى فيها طبقا لظروفها وملابساتها اذ قد يحدث مثلا أن يتقدم المتعهد بمستندات تثبت أنه قد اشترى الصنف جميعه وخزنه لديه عند التعاقد وقبل التوريد وصدور التسعيرة الجبرية .

(فتوى ٥٤/١ مكرر ١٣/١ فى ١٩٤٨/١/٢٤)

قاعدة رقم (٢٠٧)

المبدأ :

التسعير الجبرى عمل تشريعى واحكامه من النظام العام الذى يسرى على الكافة .

ملخص الفتوى :

بمقتضى المادة ٢٦ من قانون الحكم المحلى رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ معدلا بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ يعتبر المحافظ مسئولا عن كفاية الامن الغذائى . فاذا صدر قرار محافظ سوهاج بحظر نقل المواشى خارج المحافظة الا بعد الحصول على تصريح بذلك من وكيل وزارة الزراعة . وضبطت مواشى مشتراه بمعرفة الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف دون الحصول على موافقة الجهة المختصة بمحافظة سوهاج فان محاسبة الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف على أساس التسعير الجبرى الوارد بقرار وزير التموين رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٨٠ بصرف النظر عما قامت بهفمه الوحدة المحلية لمحافظة بنى سويف عند الشراء . واساس ذلك ان التسعير الجبرى يعتبر عملا تشريعى واجب النفاذ سواء بالنسبة للأفراد أو الجهات الحكومية ، وقواعد التسعير الجبرى من النظام العام التى لا يجوز الاتفاق على مخالفتها . ومن ثم يلتزم محافظ سوهاج بأداء ثمن المواشى وفقا لاحكام التسعير الجبرى دون خصم اية مصروفات ادارية ، ذلك انه لا وجه للمطالبة بالمصروفات الادارية بين الجهات الادارية .

(ملف ٩٤٢/٢/٣٢ — جلسة ١٩٨٣/١٢/٧)

قاعدة رقم (٢٠٨)

المبدأ :

لا تأثير للتسعير الجبرى اللاحق للعقد على السعر الاصل الوارد به ويعتبر دفع أكثر من المستحق تبرعا لا اختصاص لجهات الادارة بالقيام به فيكون واجب الرد .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥١ مدى تأثير التسعير الجبرى على النص المتفق عليه فى عقد توريد ، وتبين انسه يتلخص فى أن احدى الوزارات تعاقبت مع أحد الأشخاص على توريد كميات من المسلى على أن يكون التوريد حسب الطلب فى المدة من اول مايو سنة ١٩٤٦ بأسعار ٥٠٠ م ٢٠٢ ج و ٢٠١ م ٢٩٨ ج للطن - وفى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٤٦ ادرج المسلى فى جدول التسعيرة الجبرية بسعر ١٨٠ مليما للطنل ما يقرب من ٤٠٠ ج للطن تقدم المعهد المذكور بشكوى فى ١٠ يناير سنة ١٩٤٧ التمس فيها محاسبته عن الكميات التى وردها من المسلى اعتبارا من ١٠ يناير ١٩٤٧ على أساس التسعيرة ، ووضحت ادارة الرأى بأنه لا محل لشكوى المعهد ويتعين محاسبته على أساس الأسعار المتفق عليها فى العقد المبرم معه لان هذه الأسعار قد تضمنها عقد مبرم بتاريخ سابق على ائخال الصنف فى التسعيرة وأن ائخاله فيها كان بعد انقضاء ثلاثة ارباع العام المتعاقد على التوريد فيه كما أن الهند الاول من قائمة الاثان قد نص على أنه لا يحق للمعهد أن يطالب بأية زيادة فى أسعار عطائه تنتج من تقلبات الاسعار وزيادتها فى السوق وأن الوزارة لن تلتفت لمثل هذه الاسباب على أن تلك الوزارة أرسلت الى وزارة المالية تستطلع رأيها فى هذا الموضوع فأعد مدير ادارة المشتريات مذكرة فى هذا اشر عليها مدير مخازن الحكومة بأن قرار مجلس الدولة تعسفى ويكفى المعهد ماتحملة من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة وأنه يرى محاسبة المعهد على ما قام بتوريده من المسلى على أساس التسعيرة ، من تاريخ ادرج المسلى بالتسعيرة ، وقد قامت الوزارة بمحاسبة المعهد على هذا الأساس وصرفت اليه الثمن فعلا .

وبتاريخ ١٥ من مايو سنة ١٩٥١ طلب وزير المالية عرض الموضوع على قسم الرأى مجتمعا لبدء الرأى فيها اذا كان الاجراء الذى اتخذته وزارة المالية صحيحا او غير صحيح وما يتبع اذا كان غير صحيح .

اما بالنسبة الى الامر الاول فان القسم يرى أن الاجراء الذى اتخذته

تلك الوزارة استنادا الى رأى وزارة المالية من محاسبة المتعهد المذكور على أساس التسعيرة الجبزية التى تزيد على الثمن المتفق عليه فى العقد المبرم معه اجراء غير صحيح .

اما بالنسبة الى الامر الثانى فان الحال لا يخلو من احد غرضين :

الاول : ان الوزارة . عندما قامت بالصرف استنادا الى رأى وزارة المالية كانت تعتقد ان المعهد له الحق فى الفرق على أساس التسعير الجبرى والثمن على أساس السعر المتفق عليه فى العقد .

وفى هذه الحالة تكون قد وقعت فى غلط فى القانون يبطل الصرف طبقا للمادة ١٢٢ من القانون المدنى ويجوز للوزارة استرداد ما دفعته بغير حق فى هذه الحالة طبقا للفقرة الاولى من المادة ١٨١ من ذلك القانون .

على ان القسم يستبعد هذا الفرض . لانه كانت هناك فتوى قانونية صادرة من الجهة المختصة بالافتاء قانونا وقد رأى مدير المخازن بوزارة المالية عدم الاخذ بها غير مستند فى ذلك الى أية اسباب قانونية بل اشار الى انه يكفى ما تحمله المتعهد من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة .

الثانى : ان تلك الوزارة مع وزارة المالية كانتا تعلمان بعدم استحقاق المتعهد لهذا الفرق قانونا ، ومع ذلك قامتتا بصرفه اليه .

وهذا الفرض هو الذى يريجه القسم مستبعدا الفرض الاول لان وزارتى الحربية والبحرية والمالية كانت لهما فتوى قانونية صادرة من الجهة المختصة بالافتاء قانونا وقد رأى مدير المخازن بوزارة المالية عدم الاخذ بها غير مستند فى ذلك الى أية اسباب قانونية بل اكتفى بالقول انه يكفى المتعهد ما تحمله من ارتفاع الاسعار قبل التسعيرة مما يدل على ان الباعث له على الصرف ليس تفسيرا قانونيا بل ميلا الى رفع ضرر خيل له انه واقع على المتعهد ، ولو كان الامر تفسيرا للقانون لكان عليه خصوصا وهو ليس من رجال القانون ان يرجع الى ادارة الزاى لوزارة المالية او يطلب الى الوزير عرض الموضوع على قسم الرأى مجتمعا .

وفى هذه الحالة تطبق الفقرة الثانية من المادة ١٨١ من القانون المدني التى تنص على أنه لا محل للرد اذا كان من قام بالوفاء يعلم انه غير ملزم بما دفعه الا ان يكون ناقص الاهلية او يكون قد اكره على الوفاء .

وعدم الرد فى هذه الحالة — حالة علم الموفى بأنه يدفع ما ليس مستحقا عليه مبنى على افتراض نية التبرع .، ولذلك استثنيت حالتنا نقص الاهلية والاكره اذ لا سبيل الى افتراض تلك النية فى هاتين الحالتين .

على انه لما كان الاختصاص فى القانون العام يقابل الاهلية فى القانون الخاص فانه يجب ان يكون الموفى فى هذه الحالة مختصا بالتبرع بن مال الدولة الامر الذى لا يتوافر فى هذه الحالة فانه لا مدير المخازن بوزارة المالية ولا وزير الحربية والبحرية يملكان التبرع بمال الدولة او النزول عنه وانما يختص بذلك مجلس الوزراء باعتباره المهيمن على شئون الدولة ، وبذلك يكون الوفاء قد تم من غير مختص فى معنى القانون العام او من ناقص اهلية فى معنى القانون الخاص ومن ثم يتعين الاسترداد فى هذه الحالة .

لذلك انتهى رأى القسم الى ان الاجراء الذى تم من صرف فرق ثمن المسلى على أساس زيادة التسعير الجبرى عن السعر المتفق عليه فى العقد الى المتعهد اجراء غير صحيح .

وانه يتمين مطالبة المتعهد المذكور برد ما اخذه زيادة على المسنق عليه او عرض الامر على مجلس الوزراء لاقرار هذا الصرف .

(فتوى ٥٣٨ فى ١٤/١٠/١٩٥١)

قاعدة رقم (٢٠٩)

المبدأ :

عقد — بين بعض التجار وبنك التسليف باعتباره نقبا عن الحكومة فى توزيع السكر على شراء كميات معينة من السكر — تراخى التنفيذ حتى زينت الأسعار — العبارة بالثمن المحدد وقت تمام العقد .

ملخص الفتوى :

إذا كان الواضح من مساق الوقائع أنه كان قد تم التعاقد بين بعض المصانع والمحال العامة وبين بنك التسليف كخائب عن الحكومة فى توزيع السكر على شراء كميات معينة منه بالاسعار التى كانت سارية وقت التعاقد، الا أن استلام هذه الكميات قد تراخى حتى زيدت أسعار السكر بمقدار الزيادة فى رسم الإنتاج . وبما أنه — وبمجرد التعاقد — قد ترتبت فى ذمة البنك التزامات شخصية ببيع هذه الكميات بالاسعار المتفق عليها . فأنه يكون ملزما بتنفيذ هذه الالتزامات . أما عن الحكم الوارد فى المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالتسليم الجبرى ، فيها يقضى به من سريان جداول الاسعار على السلع التى يتم تسليمها بعد تاريخ العمل بهذه الجداول تنفيذا لتعهدات أبرمت قبل ذلك التاريخ ، فان مقتضاه هو حظر التعامل بسعر أعلى من الاسعار المقررة ، ومنعا للتحويل على مخالفة جداول الاسعار بادعاء حصول اتفاقات سابقة على تاريخ سريان هذه الجداول نص صراحة على ان هذه الجداول تسرى على السلع التى يتم تسليمها بعد تاريخ سريان الاسعار ، ولو كان ذلك تنفيذا لاتفاقات سابقة ، أما تنفيذ التعهدات التى تكون قد تمت على أساس أسعار تقل عن الاسعار السارية وقت التسليم فلا مخالفة فيه للحكم المتقدم .

(فتوى ١٣٧ فى ١٩٥٤/٤/٧)

قاعدة رقم (٢١٠)

المبدأ :

عقد بيع خمسين كيلو من فوسفيد الزنك بين مخازن وزارة الزراعة وبين الادارة الصحية لمحافظة القاهرة بسعر معين للكيلو — الترام وزارة الزراعة بسليم هذه الكمية بالسعر المتفق عليه وقت إبرام ذلك العقد دون السعر الجديد الذى صمرت به تسعيرة نفنت بعد إبرام العقد .

ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أن العلاقة القائمة بين كل من الادارة الصحية لمحافظة القاهرة ووزارة الزراعة — هى علاقة تعاقدية ، تستند فى أساسها الى عقد

بيع قائم بين الجهتين المذكورين - فتحرير الاستمارة رقم ١١١ ع. ح المشار إليها وتقدمها إلى وزارة الزراعة بتاريخ ١٠ من يوليو سنة ١٩٦١ - محددا بها المبيع - نوعا وكما - والثمن ، أنها يعتبر من جانب الإدارة الصحية (المشتركة) ، وقد لاقى هذا الإيجاب قبول وزارة الزراعة (النابذة) وثبت ذلك القبول بتأشير الموظف المختص بالوزارة المذكورة على الاستمارة سالفة الذكر بتاريخ ٣٠ من يوليو سنة ١٩٦١ بطلب موافاة الوزارة بشيك بالقيمة المحددة في الاستمارة (الثمن) ، إذ أن ذلك يفيد قبول وزارة الزراعة بيع كمية فوسفيد الزنك المبينة في الاستمارة المشار إليها إلى الإدارة الصحية بالثمن المحدد بهذه الاستمارة أيضا . ومن ثم فإن إرادة كل من الجهتين المذكورتين قد اقترنت بإرادة الجهة الأخرى ، وتطابق الإيجاب والقبول فيما يتعلق بالمبيع والثمن ، طبقا لما هو ثابت بالاستمارة رقم ١١١ ع. ح . سالفة الذكر ، وتم بذلك إبرام عقد البيع بين هاتين الجهتين بخصوص الاصناف المذكورة ، وذلك في ظل التسميرة القديمة ، وقبل أن تصدر التسميرة الجديدة في ٢١ من أكتوبر سنة ١٩٦١ .

ولا يحتج في هذا الشأن بأن قبول وزارة الزراعة بيع كمية فوسفيد الزنك التي طلبت الإدارة الصحية شراءها لم يكن صريحا ، ذلك أنه لا يشترط في الإيجاب أو القبول شكل معين ، إذ يجوز التعبير عن كل منهما باللفظ أو الكتابة أو الإشارة المتداولة عرفا كما يجوز باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالة على حقيقة المقصود ، بل يجوز أن يكون التعبير ضمنيا (المادة ٩٠ من القانون المدني) ولا شك أن طلب وزارة الزراعة موافاتها بشيك بقيمة الكمية المطلوب شراءها كما هو محدد في الاستمارة ١١١ ع. ح . (المبيع والثمن) يعتبر قبولاً من هذه الوزارة طابق الإيجاب الصادر من الإدارة الصحية ، وانعقد باقترانها عقد بيع بين هاتين الجهتين محله كمية فوسفيد الزنك المبينة بالاستمارة المشار إليها بالثمن المحدد كذلك في هذه الاستمارة .

ورتب عقد البيع - باعتباره ملزماً لطرفيه - التزامات في نمة كل من البائع والمشتري ، وأهم هذه الالتزامات - بالنسبة إلى البائع - هو

التزامه بنقل ملكية المبيع وتسليمه الى المشتري بنوعه وقدره المعينين في العقد ، واهم التزامات المشتري في هذا الخصوص — هو التازمه بدفع الثمن الى البائع ، والثن الواجب على المشتري دفعه هو الثمن المسمى في العقد ، ويجب أن يدفع طبقا للشروط المتفق عليها بين المتعاقدين .

وقد اوفت الادارة الصحية (المشتري) بالتزامها بدفع الثمن المتفق عليه بموجب الشيك الذى سبق ان طلبته وزارة الزراعة (البائعة) — والذى تم تقديمه الى هذه الوزارة في ٢ من اكتوبر سنة ١٩٦١ وارسل للنسوية في ١٩ من اكتوبر سنة ١٩٧١ لحسابات قسم اول عن طريق الادارة العامة بالوزارة المذكورة — ومن ثم فانه كان من المتعين على وزارة الزراعة (ادارة المخازن والمشتريات) أن تسلم الادارة الصحية كمية فوسفيد الزنك المبيعة جميعها عندما طلبت منها ذلك بتاريخ ٢٤ من اكتوبر سنة ١٩٦١ ، ويكون امتناع الوزارة عن تسليم كامل الكمية المبيعة للادارة المذكورة لاسند له من العقد أو القانون ، وعلى ذلك فانه تكون ملزمة بتسليم باقى الكمية المبيعة الى الادارة الصحية ، تنفيذا لشروط العقد المبرم معها في هذا الخصوص .

ولا حجة لما تذهب اليه وزارة الزراعة (ادارة المخازن والمشتريات) من أن سعر الكيلو من فوسفيد الزنك قد زاد حسب التسعيرة الرسمية الجديدة المبلغة لحسابات المخازن في ٢١ من اكتوبر سنة ١٩٦١ ، وان قيمة السلع الشرائية تتحدد بتاريخ صرفها من المخازن لا بتاريخ الاتفاق على شرائها ، ذلك أنه يتعين التفرقة بين ابرام عقد البيع وبين الآثار التي تترتب على ابرامه ، فعقد البيع عقد رضائي يتم انعقاده بمجرد اتفاق الطرفين أى بمجرد تبادل الإيجاب والقبول بارادتين متطابقتين ايا كانت طريقة هذا التبادل كتابية أو مشافهة ، ولا يحتاج في انعقاده الى أى اجراء شكلى . فاذا ما تم ابرام البيع — على هذا الوجه — تترتب آثاره . فتنشأ عنه التزامات في ذمة كل من البائع والمشتري اذ يلتزم البائع بنقل ملكية الشيء المبيع وتسليمه الى المشتري كما يلتزم المشتري بدفع الثمن الى البائع ، وهذه الآثار انما تترتب في الحدود السابق الاتفاق عليها عند ابرام

العقد ، دون اعتداد بوقت تنفيذ هذه الآثار . فالبائع يلتزم بتسليم المبيع بنوعه وقدره المعينين فى العقد ، والمشتري يلتزم بدفع الثمن المسمى فى العقد .

وعلى ذلك فإذا زاد سعر المبيع فى السوق : أو صدرت تسعيرة رسمية تزيد على السعر المتفق عليه فى العقد — بعد إبرامه وقبل تنفيذ آثاره المترتبة عليه — فإنه مع ذلك يتعين تنفيذ هذه الآثار كما يرتبها العقد — والسابق الاتفاق عليها . ومن ثم فإن المشتري لا يلتزم إلا بدفع الثمن المتفق عليه . بغض النظر عما طرأ من زيادة فى أسعار السوق . أو التسعيرة الرسمية .

ولما كان البيع قد تم إبرامه — فى هذه الحالة — وتم بذلك الاتفاق على المبيع والثمن المحدد له فى ظل التسعيرة القديمة ، وذلك على أساس ٢٢٥ مليما للكيلو الواحد من مادة فوسفيد الزنك ، فإنه لا أثر للتسعيرة الجديدة التى صدرت بعد ذلك فى هذا الخصوص ، ولا يترتب عليها زيادة الثمن السابق الاتفاق عليه اذ العبرة فى تحديد الثمن الملزم للمشتري بدفعه الى البائع هى بوقت إبرام عقد البيع ، لا بوقت تسليم المبيع (صرف كمية فوسفيد الزنك المشتراه) ، خاصة اذا ما كان الثمن قد تم تحديده وقت إبرام العقد تحديدا كافيا لا يدع مجالا للمنازعة فى مقداره .

لهذا انتهى الجمعية العمومية الى الزام وزارة الزراعة بصرف بقية كمية فوسفيد الزنك الباقية للإدارة الصحية ، على أساس الثمن المتفق عليه (٢٢٥ مليما للكيلو الواحد) ، والذي سبق أن قامت الإدارة الصحية بإدائه للوزارة المذكورة بمقتضى الشيك المشار اليه ، وذلك احتراماً لقوة العقد الملزمة لطرفيه .

(فتوى ٤٠٦ فى ١٩/٦/١٩٦٢)

الفصل الثاني

سلطة وزير التموين

قاعدة رقم (٢١١)

المبدأ :

ان المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين كان يجعل مناط قرار الاستيلاء الذى يصدر من وزير التموين هو ضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وبعض المواد الأولية — القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ المعدل لبعض أحكامه توسع فى اغراض الاستيلاء وجعل حكمة عاما ومطلقا لتشمل جميع المواد التموينية .

ملخص الفتوى :

من حيث ان المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين ينص فى المادة الاولى منه على انه يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخامات الصناعة والبناء ولتحقيق العدالة فى توزيعها ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل او بعض التدابير الآتية :

٥) الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل او اية مصلحة عامة او خاصة او اى معمل او مصنع او محل صناعى او عتار او اى منقول وقد عدلت هذه المادة بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم (٣٨٠) لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ حيث نصت المادة الاولى منه على أن يستبدل بنص المادة (١) من المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ المشار اليه النص الآتى :

١ — يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى

التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التامين العليا كل التدابير الآتية او بعضها :

..... الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل او اية مصلحة عامة او اى معمل او مصنع او محل صناعة او عقار او منقول او اى مادة او سلعة ، وكذلك الزام اى فرد باى عمل او اجراء او تكليف وتقديم اية بيانات .

ويبين مما تقدم أنه بينما كان المرسوم بقانون رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٥ يقصر محل قرار الاستيلاء الذى يصدر من وزير التامين على العقارات على ضمان تامين البلاد بالمواد الغذائية وبعض المواد الاولية فقط فان القانون رقم (٣٨٠) لسنة ١٩٥٦ المعدل له جعل حكم الاستيلاء عاما ومطلقا ليشمل كافة المواد التموينية دون ان تكون بالضرورة غذائية .

ولما كانت شركة محلات عمر افندى — وهى احدى الشركات التابعة لوزارة التامين تقوم بواسطة فروعها المنتشرة فى شتى احاء الجمهورية بتامين البلاد بالسلع التموينية التى تخصصت فى توزيعها ، ومن ثم فان قرار وزير التامين بالاستيلاء على العقار المملوك لهيئة الاوقاف بغرض استخدامه مقرا لشركة محلات عمر افندى تمكينا لها من فتح فرع جديد لها بمنطقة الترسانة لخدمة جمهور المستهلكين بهذه المنطقة حتى يتسنى لهم شراء الحاجيات بالاسعار المناسبة وبخاصة السلع الشعبية المدعمة يكون قد صدر طبقا للقانون .

وبالاضافة الى ما تقدم فان الثابت من الاوراق ان العلاقة بين هيئة الاوقاف المصرية وشركة محلات عمر افندى بشأن العقار محل النزاع قد انتهت الى وعد بالايجار ثم عرض البيع وان الهيئة ارضت سداد الشركة لمبالغ وصلت فى مجموعها الى ٣٢٧ جتية ومن ثم فان قرار وزير التامين بالاستيلاء على هذا العقار — فى ظل هذه الوقائع — يكون قد قام على سبب له اصول ثابتة ومنتجة له فى الاوراق ، بحيث لا يحق لهيئة الاوقاف ان تنازع فى صحته .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى مشروعية قرار وزير التموين رقم (٤٢٥) لسنة ١٩٨١ بالاستيلاء الفوري على كامل مسطح الدور الأرضي والميزانين فوق العمارتين رقمي ١ : ب الكائنين بشوارع احمد عرابي بمنطقة الترسانة بمحافظة الجيزة وتسليمها الى شركة محلات عمر افندى .

(ملف ٩٣٤/٢/٢٢ جلسة ١٩٨٢/١٠/٧)

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

نص المادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التموين على الأهداف التي تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التموين بأن تكون القرارات الصادرة « لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع » - خروج قرار وزير التموين عن الصالح العام وتنبكه هذه الغاية بجعله مشويا بعيب الانحراف - صدور قرار وزير التموين بالاستيلاء على محل بعد صدور قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا بعد ان اقام المدعين الدعوى ضد المحافظ ووزير التموين معا واثناء نظر الدعوى وقبل ان يقول القضاء كلمته قضائيا ينفي تماما عن الاستيلاء انه كان بقصد ضمان تموين البلاد أو تحقيق العدالة في التوزيع انما كان بهدف وضع العراقيل امام تنفيذ حكم القضاء اذا ما صدر بالغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا - قرار وزير التموين في هذا الشأن مشويا بالانحراف عن الغاية التي خصصها القانون للقرارات التي تصدر استنادا له جديرا بالالغاء .

ملخص الحكم :

من حيث انه من الظاهر في الحكم على أساس ان القرار المطعون فيه صحيح في ذاته لانه لم يستهدف حرمان المدعين من محلها بل كان قصده ايجاد مكان تقوم فيه الجمعية بتوزيع منتجاتها من الاحذية على جمهور المستهلكين في منطقة محرومة من وجود مثل هذه الخدمة .

وقد ارتأى وزير التموين بمقتضى سلطته المخولة له فى القانون ٩٥ لسنة ١٩٤٥ أن يستولى على المكان لهذا الغرض ، وهذه الممارسة من جانب الوزير اجراء مشروع ومطابق للقانون — فان هذا الوجه من الطعن مردود عليه بأن المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التموين الذى استند اليه وزير التموين فى اصداره القرار المطعون فيه ، قد نص فى مادته الأولى على انه « يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير الآتية او بعضها ... »

هـ — الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل او اية مصلحة عامة او خاصة او اى معمل او مصنع او محل صناعة او عقار او منقول او اية مادة او سلعة وكذلك الزام أى فرد بأى عمل او اجراء او تكليف او تقديم بيانات .

ومن حيث أنه يبين من صياغة المادة الأولى المشار اليها أن المشرع قد خصص بصريح العبارة الاهداف التى تصدر من أجل تحقيقها قرارات وزير التموين بأن نص على أن تكون هذه القرارات صادرة « لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع » — ومن ثم فانه يقرتب على تخصيص اهداف التشريع على النحو المذكور انه يتعين على الإدارة الاقتصاد علىها ، فيمتنع صدور قرار لتحقيق أغراض لا تتعلق بالصالح العام . بل ويتعين بالإضافة الى ذلك أن يصدر القرار من أجل تحقيق الهدف الذى عينه القانون عملاً بقاعدة تخصيص الأهداف التى تقيد القرار الإدارى بالفائده المخصصة التى رسمت له . فاذا خرج القرار الإدارى على الصالح العام او تنكب هذه الغاية كان مشوباً بعيب الانحراف .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه ذكر انه يبين من صياغة المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ سالفه الذكر ان المشرع ولئن كان قد أجاز لوزير التموين فى البند هـ من هذه المادة الاستيلاء على

الأشياء المنصوص عليها فيه إلا أن هذا الإطلاق في معنى الاستيلاء قصد تقيده هذه المادة نفسها بما نصت عليه في مستهلها من أن يكون الغرض من ذلك هو ضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع ، بمعنى أن ممارسة وزير التموين لسلطته في الاستيلاء مقيدة بأن يكون اتخاذ ذلك الإجراء ضروريا لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة في التوزيع ، فإذا لم تقم الضرورة لتحقيق أحد هذين الهدفين فإنه يمتنع على وزير التموين مباشرة سلطته في الاستيلاء . وأضاف الحكم أنه يبين من الأوراق أن استيلاء وزير التموين فوراً على محل بيع فاكهة وخضر وتسليم المحل إلى جمعية تعاونية لصنع الأحذية بعد صدور قرار محافظ القاهرة بسحب ترخيص المحل وغلقه إدارياً وبعد إقامة المدعين الدعوى رقم ١٧٨٧ لسنة ٢٠ ق ضد المحافظ ووزير التموين معا وفي أثناء نظر الدعوى وقبل أن يقول القضاء كلمته في شأنها ينفي تماماً ما ذهب إليه جهة الإدارة من أن الاستيلاء كان بقصد ضمان تموين البلاد أو تحقيق العدالة في التوزيع أن لم يقم دليلاً على أن هذا الاستيلاء في الظروف التي تم فيها إنما كان يهدف إلى وضع العراقيل أمام تنفيذ حكم القضاء إذا ما صدر بالغاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه إدارياً .

ومن حيث أن هذا الذي انتهى إليه الحكم إنما استخلصه استخلاصاً سائفاً من أوراق الدعوى وملابسات النزاع ، وقد أصاب في هذا صحيح حكم القانون الأمر الذي يكون معه الاستيلاء الذي صدر به القرار المطعون فيه إنما تم بتسخير أحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ في غير ما أعد له ، ويجعل القرار صادراً بالانحراف عن الغاية التي خصصها القانون للقرارات التي تصدر استناداً له . ويكون بهذه الغاية جديراً بالالغاء .

ومن حيث أنه يخلص مما تقدم أن الحكم المطعون فيه صحيح فيما قضى به ، لذلك يكون الطعن فيه على غير سند من القانون ، بما يتعين معه الحكم برفض الطعن مع إلزام الطاعنين بالمصروفات .

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

تموين - المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ - تخويله وزير التموين سلطة اصدار القرارات اللازمة للاستيلاء على بعض المواد التموينية دون سلطة الاعفاء - قرار وزارة التموين رقم ١٢ لسنة ١٩٥٠ باعفاء الحائزين من تسليم القمح المستولى عليه من محصول ٤٦ ، ٤٧ و ١٩٤٨ - لا يعتد به لمخالفته للقانون .

ملخص الفتوى :

يبين من مطالعة احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ انه فوض وزير التموين فى اصدار القرارات اللازمة للاستيلاء على بعض المواد اللازمة لتموين البلاد ، فاذا اصدر الوزير قراره اصبح له قوة القانون ، وترتبت على مخالفته عقوبة قررتها المادة ٥٦ التى نصت على انه « مع عدم الاخلال باحكام المادة ٢٠ يعاقب على كل مخالفة اخرى الاحكام هذا المرسوم بقانون بالحبس من ستة اشهر الى سنتين وبغرامة من مائة جنيه الى خمسمائة جنيه ، وفى حالة العود تضاعف هذه العقوبات ، وفى جميع الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها » . فيجوز لوزير التموين فرض كل او بعض العقوبات المنصوص عليها فى هذه المادة على من يخالف القرارات التى يصدرها تنفيذا لهذا المرسوم .

والتزام اصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة بتسليم المقادير المقررة اليها يصبح بمجرد صدور قرار وزير التموين بالاستيلاء ، التزاما مقررًا بمقتضى القانون ذاته ، اذ نصت المادة العاشرة على انه « يجب على اصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة ان يسلموا هذه المقادير اليها وان يتبعوا فى ذلك الاوضاع التى تقررها وزارة المالية ، ونضلا عن الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٥٦ من هذا المرسوم بقانون يكون للسلطات التى يعينها وزير التموين لهذا الغرض الحق فى

الاستيلاء من تلقاء نفسها على تلك المقادير » . على أنه يجب للإعفاء من أحكام هذا القرار أن يصدر قانون بهذا الإعفاء . ولا يكفى فى ذلك مجرد قرار من الوزير ، إذ أن الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ لم يفوضه فى إصدار قرارات بالإعفاء كما فوضه فى إصدار قرارات الاستيلاء . وإن كان قد رخص له بمقتضى المادة ٦٤ منه فى أن يصدر بموافقة مجلس الوزراء قرارات بإيقاف العمل بأحكامه بانسبة لأية مادة تتوافر بالكميات اللازمة لسد حاجة استهلاك البلاد . يؤيد هذا النظر أن إعفاء أصحاب الحبوب المستولى عليها لحساب الحكومة من تسليمها ، سوف يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة بين الملزمين فى تحمل أعباء التكاليف التى فرضها القانون . فضلا عما ينطوى عليه من إعفاء من عقوبات مقررمة بمقتضى القانون . وهو ما لا يملكه وزير التموين ..

(فتوى ١٥٢ فى ١٩٥٥/٦/٩)

قاعدة رقم (٢١٤)

المبدأ :

القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض أحكام الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين يجيز فى المادة الأولى منه لوزير التموين لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع اتخاذ قرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا يفرض قيود على إنتاج أية مادة أو سلعة وعلى تداولها واستهلاكها بما فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا الغرض ويفرض قيود على نقل أية مادة أو سلعة من جهة الى أخرى — قرار وزير التموين رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٢ بتفويض السادة المحافظين فى مباشرة الاختصاصات المقررة لوزير التموين والتجارة الداخلية بموجب أحكام الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ فى إصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة وفقا لما تتضمنه أحكام القرارات الوزارية . — لا يجوز للمحافظين فرض قيود على نقل السلع بين المحافظات الا فى حدود ما تتضمنه هذه القرارات

الوزارية — قرار المحافظ بحظر نقل الماشية الحية أو المذبوحة من الأبقار والجاموس خارج المحافظة بغير تصريح من مدير الزراعة وضبط الماشية محل المخالفة وتسليمها الى اللجنة المختصة بمديرية الزراعة لتوزيعها على الجمعيات التعاونية والجزارين التعاونيين بالسعر المحلى المتعارف عليه — قرار مخالف للقانون اذا استحدث فرض القيود على نقل المواشى الحية والمذبوحة خارج المحافظة حيث لم يفرض وزير التكوين أى قيود على نقلها اصلا .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ بتعديل بعض احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين يجيز فى المادة الاولى منه لوزير التكوين — لضمان تهوين البلاد ، ولتحقيق العدالة فى التوزيع — اتخاذ قرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا بفرض قيود على انتاج اية مادة أو سلعة وعلى تداولها واستهلاكها بها فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التكوين لهذا الغرض . وبفرض قيود على نقل اية مادة أو سلعة من جهة الى أخرى . وقد اصدر وزير التكوين القرار رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٢ بتقويض السادة المحافظين فى مباشرة الاختصاصات المقررة لوزير التكوين والتجارة الداخلية بموجب احكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ فى اصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة وفقا لما تتضمنه احكام القرارات الوزارية وتجيز المادة ٢٧ من قانون الحكم المحلى رقم ٥٧ لسنة ١٩٧١ لكل وزير ان يعمد بقرار منه الى المحافظ ببعض اختصاصاته المنصوص عليها فى القوانين واللوائح . ويتبين من ذلك ان الاصل هو حرية نقل السلع والمواد من محافظة الى أخرى واستثناء من هذا الاصل اجاز القانون لوزير التكوين ان يفرض قيود على نقل السلع والمواد من محافظة الى أخرى . ولما كان لوزير التكوين ان يفوض المحافظين فى بعض اختصاصاته المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ لذلك فقد فوض وزير التكوين السادة المحافظين فى اصدار تراخيص نقل السلع الى خارج حدود المحافظة فى

حدود ما تتضمنه القرارات الوزارية وعلى ذلك لا يجوز للمحافظين فرض القيود على نقل السلع بين المحافظات الا فى حدود ما تتضمنه انقرارات الوزارة ، وحيث لا يصدر قرار من وزير التموين بفرض قيود على نقل سلعة معينة من محافظة الى اخرى لا يملك المحافظ استحداث فرض هذه القيود ابتداء . . والثابت انه لم يصدر قرار من وزير التموين بفرض قيود على نقل الماشية الحية والمذبوحة بين المحافظات ، ومن ثم يكون قرار محافظ الفيوم رقم ١٢٦ لسنة ١٩٧٥ الصادر فى ١٩٧٥/٣/٦ بحظر نقل الماشية الحية والمذبوحة من الأبقار والجاموس خارج محافظة الفيوم بغير تصريح من مدير الزراعة وبضط الماشية محل المخالفة وتسليلها الى اللجنة المختصة بمديرية الزراعة لتوزيعها على الجمعيات التعاونية والجزارين التعاونيين بانسعر المحلى المتعارف عليه — يكون هذا القرار قد استحدث فرض القيود على نقل المواشى الحية والمذبوحة خارج محافظة الفيوم حيث لم يفرض وزير التموين أى قيود على نقلها اصلا ، ومن ثم يكون هذا القرار قد خالف القانون بما يوجب الحكم بالفائه وما يترتب على هذا الالغاء من آثار . وقد أصاب الحكم المطعون فيه وجه الحق فى قضائه بالغاء قرار محافظ الفيوم رقم ١٢٦ لسنة ١٩٧٥ .

(طعن ٩٠٦ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/٨)

قاعدة رقم (٢١٥)

المبدأ :

سلطة وزير التموين فى اصدار قرارات لضمان تموين البلاد وعدالة التوزيع — حدودها القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ — نص المادة الأولى منه على تخويل وزير التموين سلطة اصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بفرض القيود التى يراها على انتاج وتداول واستهلاك السلع واصدار القرارات بموافقة لجنة التموين العليا بتوزيع السلع بالبطاقات او التراخيص التى تصدرها وزارة التموين ووضع القيود على منح الرخص الخاصة بإنشاء

أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة — كل ذلك لضمان تامين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع — فرض القيود لا يشمل الحظر الكلي للنشاط ومصادره مصادرة مطلقة شاملة — إلغاء قرار وزير التامين أخالفته القانون فيما قرره من حظر تعبئة الأرز النورال في عبوات خاصة إلا على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية وما ترتب على ذلك الخطر من مصادرة حق المدعين في ممارسة صناعة تعبئة الأرز في عبوات خاصة في المصانع التي كانوا يملكونها ويقومون بتشغيلها في تلك الصناعة .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التامين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ ينص في مادته الاولى على انه « يجوز لوزير التامين لضمان تامين البلاد ولتحقيق العدالة في التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التامين العليا كل التدابير الآتية او بعضها :

- (١) فرض قيود على انتاج اية مادة أو سلعة وتداولها واستهلاكها بها في ذلك توزيعها بموجب بطاقات أو تراخيص تصدرها وزارة التامين لهذا الغرض . (ب) ٥٠٠٠٠ (ج) تقييد منح الرخصة الخاصة بإنشاء أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها اية مادة أو سلعة . (د) ٥٠٠٠٠ . (هـ) ٥٠٠٠٠ (و) ٥٠٠٠٠ . ويتضح من هذا النص ان القانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ قد خول وزير التامين سلطة اصدار القرارات بموافقة لجنة التامين العليا بفرض القيود التي يراها على انتاج وتداول واستهلاك السلع ، وله اصدار القرارات بموافقة لجنة التامين العليا بتوزيع السلع بالبطاقات أو التراخيص التي تصدرها وزارة التامين كما ان له وضع القيود على منح الرخص الخاصة بإنشاء أو تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها أو صناعتها اية مادة أو سلعة — كل ذلك لضمان تامين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع . وفرض القيود لا يشمل الحظر الكلي للنشاط . وبمصادره مصادرة مطلقة شاملة ذلك ان فرض القيود يستلزم ان يستمر النشاط في الأصل مباحا وجائزا ولكن بالقيود التي يضعها وزير التامين وقد أصدر وزير التامين القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ وفيه يحظر بغير

ترخيص من وزارة التموين تعبئة المواد الغذائية الخاضعة للتسعير الجبري في عبوات خاصة تؤدي الى زيادة السعر الرسمي المسدد لها وقد اشترط القرار سالف الذكر شروطا معينة لاصدار الترخيص في تعبئة الارز في عبوات خاصة ، كما اوجب على المعبئين للارز او اى مادة اخرى مسعرة يرغبون في تعبئتها ان يتبعوا جميع الشروط والمواصفات والاسعار التي تحددها الوزارة في هذا الشأن . كما حظر على من يرخص له في التعبئة ان يكون له اكثر من مصنع واحد او ان يتنازل عن المصنع للغير او يؤجره او يجدد الاجارة الا ان يكون الترخيص لمدة سنة تجدد بموافقة وزارة التموين .

وقد اصدر وزير التموين القرار رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٧٠ بشأن تحديد اسعار الارز الابيض ، وفي ١٩٧٢/٢/٩ اصدر وزير التموين القرار رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الاتجار في الارز الابيض ونص في مادته الثانية على ان « يقتصر تعبئة الارز الناتورال في عبوات خاصة استثناء من احكام القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه على الشركات التابعة للمؤسسة العامة للمضارب والمؤسسة المصرية العامة للسلع الغذائية » كما تضمنت المادة الثالثة السعر المحدد رسميا لبيع الارز بجميع اصنافه سواء للمستهلكين او لتجار التجزئة تسليم المضارب ومراكز التوزيع بجميع المحافظات . ويتضح من هذين القرارين ان القرار الاول رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ قد جاء متفقا مع احكام الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ ذلك انه جعل تعبئة المواد الغذائية الخاضعة للتسعير الجبري في عبوات خاصة من شأنها زيادة السعر الرسمي المحدد لبيعها رهنا بالحصول على ترخيص من وزارة التموين ، ولا يصدر هذا الترخيص الا بتوافر الشروط التي حددها القرار الوزاري سالف الذكر سواء في حق طالب الترخيص او في المصنع الذي تجرى فيه التعبئة من حيث تجهيزه فنيا واستيفائه الشروط الصحية ومراعاة الشروط الاخرى الواردة في القرار . وهذه الشروط كلها تتفق في المعنى مع الاجازة المقررة لوزير التموين بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ في فرض القيود على انتاج وتداول واستهلاك وتوزيع اية مادة او سلعة وتقييد منح الرخص الخاصة باتشاء او تشغيل المحال التي تستخدم في تجارتها او صناعتها اية مادة او سلعة .

لما القرار المطعون فيه رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٢ فقد حظر حظرا كلياً شاملاً غير مقيد بأي قيد زمني أو مكاني تعبئة الأرز الناتورال في عبوات خاصة ، وقصر هذا النشاط بصفة مطلقة - استثناء من أحكام القرار رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ - على الشركات التابعة لمؤسستي المضارب والسلع الغذائية . وقد ترتب على هذا القرار منع المدعين منعا كلياً من ممارسة صناعة تعبئة الأرز الناتورال في عبوات خاصة في مصانع التعبئة التي يملكونها والتي كانوا يمارسون فيها هذه الصناعة طبقاً لأحكام القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ والقانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ وقرار وزير التكوين رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦١ - ولا ريب أن وزير التكوين لا يملك سلطة الحظر الكلي والمصادرة المطلقة لنشاط الأفراد والهيئات في مجالات انتاج وتداول واستهلاك وتعبئة المواد والسلع ، لأن القانون رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٥٦ لم يخصص له الا في فرض القيود وليس في فرض الحظر المطلق والمصادرة الشاملة لنشاط الأفراد والهيئات في المجالات المذكورة . وعلى ذلك يكون القرار الصادر من وزير التكوين رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ قد خالف القانون وجاء حقيقياً بالإلغاء وفيما قرره من حظر تعبئة الأرز الناتورال في عبوات خاصة الا على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية ، وما ترتب على ذلك الخطر من مصادرة حق المدعين في ممارسة صناعة تعبئة الأرز في عبوات خاصة في المصانع التي كانوا يملكونها ويقومون بتشغيلها في تلك الصناعة . واذ قضى الحكم المطعون فيه بإلغاء قرار وزير التكوين رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ فيما تضمنه من قصر تعبئة الأرز الناتورال في عبوات خاصة على الشركات التابعة لمؤسسة المضارب ومؤسسة السلع الغذائية وما يترتب على ذلك من اثار بالنسبة الى خصص المدعين التمييزية فانه - أي الحد المطعون فيه - يكون قد جاء مطابقاً لأحكام القانون ، ويكون الطعن فيه في غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون بما يتعين الحكم برفضه .

ومن حيث انه لما تقدم فانه يتعين الحكم بقبول الطعن شكلاً وفي موضوعه برفضه ، والزام الحكومات بالمصروفات .

(طعن ٢٩٣ لسنة ٢٦ ق - جلسة ١٩٨٢/٥/٨)

قاعدة رقم (٢١٦)

المبدأ :

أعطى المشرع لوزير التكوين طبقا للقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ فى سبيل ضمان تامين البلاد بمختلف المواد والسلع الضرورية وتحقيق العدالة فى توزيعها الحق فى أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل أو بعض التدابير ومنها الاستيلاء على العقارات والمحال التجارية والصناعية — الاستيلاء على عقار من العقارات شأنه شأن غيره من الأحوال التى تناولتها نصوص القانون رهن بقيام دواعيه ومبرراته التى تتصل اتصالا وثيقا بمرق من مرافق النولة الأساسية وهو مرفق التكوين — لفظ العقارات يصق على العقارات المبنية وغير المبنية كالأراضى — موافقة لجنة التكوين العليا تعتبر شرطا شكليا فى القرار لا بد من استيفائه الا ان القانون لم يشترط للحصول عليها موعدا معينا ومن ثم فسيان أن يكون صدورها سابقا أو لاحقا للقرار — لكل من القانون الخاص بشئون التكوين وقانون نزع الملكية للمنفعة العامة مجاله المستقل عن الآخر ، القانون الأول قوامه منفعة العقار المستولى عليه بهدف ضمان تامين البلاد بالسلع الأساسية وكفالة عدالة توزيعها ولا يمتد فيشمل من ملك الرقبة فى هذا العقار ولا يقل يد ملكه فى التصرف فيه اما القانون الآخر فيؤدى الى حرمان المالك من ملكه جبرا وانتقال ملكية العقار المزروعة لمكتبه منفعة ورقبة الى الجهة الإدارية التى تنزع الملكية لصالحها .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التكوين المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ تنص على أنه « يجوز لوزير التكوين لضمان تامين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل التدابير الاتية او بعضها :

(١) ... (ب) ... (ج) ... (د) ... (هـ) الاستيلاء على
اية واسطة من وسائل النقل أو أية مصلحة عامة أو خاصة أو اى محل
أو مصنع أو محل صناعة أو عقار أو اى مادة أو سلعة - وكذلك الزام
اى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف وتقسيم اية بيئات « . وواضح
من هذا النص ان المشرع اعطى لوزير التكوين فى سبيل ضمان تموين
البلاد بمختلف المواد والسلع الضرورية وتحقيق العدالة فى توزيعها الحق
فى أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التكوين العليا كل أو بعض
التدابير المشار اليها فى تلك المادة ومنها الاستيلاء على العقارات والمحال
التجارية والصناعية والاستيلاء على عقار من العقارات شأنه شأن غيره من
الاموال التى ناولها النص رهين بقيام دواعيه ومبرراته التى تتصل اتصالا
وثيقا بمرفق من مرافق الدولة الأساسية وهو مرفق التكوين . ومن ثم فقرار
وزير التكوين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٧٩ بالاستيلاء على العقار محل النزاع
يقصد استخدامه فى الغرض الذى كان مخصصا له وهو مخبز بلدى يجد
اسبابه ودواعيه فيها استهدفه من تحقيق مصلحة تموينية وبالتالي يكون
قد صدر سليما متفقا مع أحكام القانون ولا ينال من سلامته انه لم يتناول
بالاستيلاء مبنى قائما مخصصا مخبزا وانما اتصب على ارض فضاء لمجرد
انه كان مقاما عليها مخبز بلدى تمت ازالته تنفيذا لحكم قضائى - ذلك
ان لفظ « العقارات » ورد فى المادة الأولى من القانون رقم ٩٥ لسنة
١٩٤٥ المشار اليه بصيغة عامة مما يستوجب عمله على عمومه خاصة
وانه لا يوجد ثمة دليل على تخصيصه والقاعدة ان العام يجرى على عمومه
ولا يجوز تخصيصه بغير مخصص ، وعلى هذا الاساس فان لفظ العقارات
يصدق على العقارات المبنية وغير المبنية كالاراضى .

ومن حيث انه لا محل لوجه الطعن المتعلق بصحور القرار المطعون فيه
تقبل موافقة لجنة التكوين العليا لا بعدها كما تقضى الأصول العامة فانه ولئن
كانت هذه الموافقة تعتبر شرطا شكليا فى القرار لابد من استيفائه الا ان
القانون لم يشترط للحصول عليها موعدا معينا ، ومن ثم فسيل أن يكون
صدورها سابقا أو لاحقا للقرار .

ومن حيث انه لا محل لكذلك لما ذهب اليه الطاعن من تناقض القرار المطعون فيه مع حكمين نهائيين حائزين لقوة الأمر المقضى احدهما صادر من محكمة الاسكندرية الابتدائية ويقضى بهدم العقار حتى سطح الأرض والآخر صادر من محكمة الجبج المختصة ببراءة الطاعن من تهمة التوقف عن ممارسة نشاطه المعتاد في المخبز دون ترخيص من جهات الاختصاص — ذلك ان هذين الحكمين منقطعاً الصلة بالقرار المشار اليه ولا تربطها اية علاقة فيالحكم الأول صدر في مسألة تتعلق بحالة العقار وما اذا كانت تسمح باجراءات ترميمه أو اصلاحه ، أم انها تقتضي ازالته والحكم الآخر يقضى ببراءة الطاعن من واقعة التوقف عن نشاطه في المخبز استناداً الى ازالة العقار الواقع به هذا المخبز . الأمر الذي يختلف تماماً عن حقيقة القرار المطعون فيه وما تغياها من العمل على سد حاجة المستهلكين بالمنطقة التي يقع في دائرتها المخبز من الخبز البلدى وضمان وصوله اليهم في يسر وسهولة . ثم انه لا يترتب على هذا القرار المساس بالحجية التي اكتسبها الحكم المذكوران ، فلقد تم تنفيذ كل منهما في مجاله . واذا كانت توجد بمنطقة المخبز مزارع عدة مخازر أخرى تفي باحتياجات المستهلكين ، فليس من شأن ذلك النيل من القرار المطعون فيه فالمصالح الترميمية تحتم ازاء معدلات الزيادة الهائلة في عدد السكان ان يزيد المروض من الخبر بزيادة المخازن لا بانقاصها ، وذلك سعياً لاشباع الحاجة الملحة لهذه السلعة الأساسية وجعلها في متناول جمهور المستهلكين دون مشقة أو عناء .

ومن حيث انه لا وجه لما أثاره الطاعن من ان الجهة الادارية ساومته بعد صدور القرار المطعون فيه على الغائه مقابل انشاء مخبز آخر وادارته ذلك انه بفرض صحة هذه الواقعة فانها لا تعتبر جنوحاً أو شططاً من الادارة فمسلكها في هذا الشأن لا يعدو ان يكون تعبيراً عن ارادتها في تنفيذ سياستها الترميمية ودنيا قبل اللجوء الى طريق الجبر ، وفضلاً عن ان هذا المسلك يؤكد بما لا يدع مجالاً لأي شك ان جهة الادارة ما قصدت بالاستيلاء على الأرض التي كلن عليها المخبز سوى تخصيصها في ذات الغرض بعد اقامة مخبز عليها سواء بعمرة ملكها أو بواسطة الادارة ذاتها .

فانه يتفق مع ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة ٤٤ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ سلف الذكر من انه « ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه في المادة الأولى بند (٥) من هذا المرسوم بقانون بالطريق الودى فان تعذر الاتفاق طلب ادائه بطريق الجبر » .

ومن حيث لا يجدى الطاعن تحديه بان القرار المطعون فيه انما يعتبر نزعا مقنعا للملكية العقار المستولى عليه لكل من القانون الخاص بشئون التموين وقانون نزع الملكية للمنفعة العامة مجاله المستقل عن الآخر وآية ذلك ان القانون الأول قوامه بمنفعة العقار المستولى عليه بهدف ضمان تموين البلاد بالسلع الاساسية وكفالة عدالة توزيعها فلا يمتد ليشمل ملك الرقبة في هذا العقار ولا يقل يد مالكة في التصرف فيه اما القانون الآخر فيؤدى الى حرمان المالك من ملكه جبرا وانتقال ملكية العقار المنزوعة بملكته منفعة ورقبة الى الجهة الادارية التى تم نزع الملكية لصالحها . ومن ثم فالاستيلاء على العقار موضوع النزاع اذ ينصب على حق الانتفاع به دون حق الرقبة ، فانه يكون قد جاء مطابقا للقانون .

ومن حيث انه لا ينفع للطاعن ما ذكره خاصا بان الاستيلاء مؤقت بطبيعته لا يجاوز ثلاث سنوات فاذا جاوزها اعتبر استيلاء دائما ، وذلك ان في هذا النظر خلطا واضحا بين الاستيلاء المؤقت على العقارات طبقا لاحكام قانون نزع الملكية للمنفعة العامة والذي يتعين الا تزيد مدته على ثلاث سنوات بحيث اذا دعت الضرورة الى مداها وتعذر الاتفاق مع المالك وجب على الجهة المختصة ان تتخذ اجراءات نزع الملكية قبل انقضاء السنوات الثلاث بوقت كاث. وبين الاستيلاء وفقا للقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين وهو الاستيلاء الذى يرد على منفعة العقار المستولى عليه ما دامت دواعى الاستيلاء ومبرراته قائمة وهى تحقق المصالح التموينية على اكمل وجه .

ومن حيث انه متى كان الامر كذلك وكان القرار محل النزاع قد صدر صحيحا وقائما على السبب المبرر له قانونا ، فان الحكم المطعون فيه اذ ذهب

هذا المذهب بأن تضى برغض الدعوى. يكون قد أصاب الحق وصادف الاصواب
فيما انتهى اليه ويكون. الطعن فيه — والحالة هذه — مقتنفا الى سند من
صحيح القانون. ويتمين من ثم القضاء برفضه والزام الطاعن بالمصاريف .
(طعن ١٢٣١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨١/١٢/٢٦)

قاعدة رقم (٢١٧)

المبدأ :

القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين — نصه على حق
وزارة التموين فى اتخاذ ما تراه من التدابير لضمان تموين البلاد وتحقيق
العدالة فى التوزيع ومنها الاستيلاء على المنقولات والعقارات والمحلات التجارية
والصناعية — قيام وزارة التموين بالاستيلاء على بعض الاموال لحساب
جهة حكومية اخرى بناء على طلبها وفقا لاحكام هذا القانون — التزام الجهة
المستولى لصالحها بمصاريف الادارة والتشغيل اللازمة للمال المستولى عليه
دون وزارة التموين — اساس ذلك ان دور وزارة التموين قاصر على اصدار
قرار الاستيلاء فقط بوصفها الجهة القائمة على تقدير مقتضيات التموين .

بالخصوص الفسوى :

تنص المادة الاولى من الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص
بشئون التموين على انه :

« يجوز لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة فى التوزيع
ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل التدابير اللازمة
او بعضها .

(أ) فرض قيود على انتاج اية مادة او سلعة وتداولها واستهلاكها بما
فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات او تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا
الغرض .

(ب) فرض قيود على نقل اية مادة او سلعة من جهة الى اخرى .

(ج) تقييد منح الرخص الخاصة بإنشاء أو تشغيل المحال التي تستخدم في نجارتها أو صناعتها أية مادة أو سلعة .

(د) تحديد أقصى صفقة يمكن التعامل بها بالنسبة الى أية مادة أو سلعة .

(هـ) الاستيلاء على أية واسطة من وسائل النقل أو أية مصلحة عامة أو خاصة أو أى محل أو مصنع أو محل صناعة أو عقار أو منقول أو أية مادة أو سلعة، وكذلك الرام أى فرد بنى عمل أو إجراء أو تكليف وتنظيم بيانات .

ونصت المادة ٤٣ من المرسوم بقانون سالف الذكر على ما يأتى :
« يجب على كل من يسلم مواد أو أدوات تم الحصول عليها بطريق الاستيلاء المشار اليه فى المادة الاولى (بند ٥) من هذا المرسوم بقانون أن يستعملها فى الأغراض التى اتخذ تعبیر الاستيلاء من أجلها .

ويبين وزير التموين بقرار منه الإجراءات التى يجب اتباعها لرد هذه المواد أو الأدوات فى حالة عدم استعمالها كلها أو بعضها فى تلك الأغراض .

ونصت المادة ٤٤ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يأتى :
« يتخذ الاستيلاء المنصوص عليه فى المادة الاولى بند (٥) من هذا المرسوم بقانون بالاتفاق الودى . فان تعذر الاتفاق طلب أدائه بطريق الجبر .

ولن وقع عليهم طلب الأداء جبرا الحق فى تعويض أو جزاء يحدد على الوجه الآتى :

أما المنتجات والمواد ووسائل الجر والنقل فيكون الثمن المستحق هو ثمن المثل فى تاريخ الأداء . . .

وأما العقارات والمحال الصناعية والتجارية التى تشغلها الحكومة فلا يجوز أن يزيد التعويض على فائدة رأس المال المستثمر وفقا للسعر العادى الجارى بالسوق مضافا اليه مصاريف الصيانة والاستهلاك العادى للمباني والمنشآت . . . »

ونصت المادة ٤٥ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يأتى :

« تقوم وزارة التموين قبل الاستيلاء على المؤن والأماكن والمواد المطلوبة بجرد تلك الأشياء جردا وصفيا فى حضور صاحب الشأن فيه أو بعد دعوته للحضور بكتاب مسجل وفى نهاية الاستيلاء يتبع عند الاقتضاء نفس الاجراء لمعاينة الاستهلاك الاستثنائى أونعويض المبانى أو هلاك المواد » .

ونصت المادة ٤٦ من المرسوم بقانون المشار اليه على ما يأتى :

« يجوز بعد اتمام الاجراءات المنصوص عليها فى المادة السابقة ابقاء الأشياء موضوع الاستيلاء فى المكان المحفوظة فيه بحراسة الحائزين لها وتحت مسئوليتهم حتى يتم استلام هذه الأشياء أو توزيعها بالطريقة التى تقررها وزارة التموين » .

ويخلص من مجموع هذه النصوص :

اولا : ان الاستيلاء على المنقولات والعقارات والمحال التجارية والصناعية حق مقرر لوزير التموين بمقتضى نص المادة ١ من المرسوم بقانون سالف الذكر بقصد ضمان تموين البلاد بمختلف المواد والسلع وتحقيق العدالة فى توزيعها .

ثانيا - ان الاستيلاء على المنقولات يكون عادة بنزع ملكيتها عن مالكيها وايلولة هذه الملكية الى الدولة ممثلة فى وزارة التموين لتقوم بتوزيعها بمعرفتها حينما لا يكون فى القيود على التداول والاستهلاك الضمان الكافى لتحقيق العدالة فى توزيع مادة أو سلعة معينة ، من المواد والسلع التى تهلك بالاستعمال ، أى التى لا ينتفع بها الا باستهلاكها ، وهى المسودات التى تهلك بالاستعمال المادى مثل الخلال والمكولات والوقود أو بلاحداث تغيير فى شكلها كالأقمشة والمواد الخام اللازمة للصناعة ، وفى هذه الحالة نص القانون فى المادة ٤٤ منه على أن التعويض الذى يصرف للمستولى لديه على هذه المادة أو السلعة انما يقدر على اسلبس ثمن المثل فى تاريخ الاستيلاء .

فإذا تطلبت مقتضيات التكوين الاستيلاء على عقار أو محل تجارى أو صناعى فإن الاستيلاء فى هذه الحالة يرد على منفعة الشيء دون ملكيته اعتبارا بنى الاستيلاء يصيب هنا مالا من الاموال التى لا تهلك بالاستعمال ، وانما يمكن الانتفاع به مع بقاء عينه لقابليته للاستعمال المتكرر وأن ترتب على هذا الاستعمال المتكرر نقص فى قيمته مع الزمن . ودواعى الاستيلاء فى هذه الحالة تنصل برغبة الدولة فى ادارة المرفق أو المنشأة أو العقار المستولى عليه بما يحقق المصالح التكوينية على اكمل وجه ، وقد واجهت المادة ٤٤ من القانون هذه الحالة فنصت على أن التمويض المستحق لمالك المال المستولى عليه يقابل منفعة هذا المال يجرى حسابه على أساس فائدة رأس المال المستثمر فى المنشأة المستولى عليها وفقا لسعر السوق الجارى مضافا اليها مصاريف الصيانة والاستهلاك .

ثالثا : انه وان كان وزير التكوين هو الذى يصدر قرار الاستيلاء بمقتضى السلطة المخولة له فى المادة ١ من القانون ويجرى تنفيذ الاستيلاء بمعرفة وزارة التكوين طبقا للإجراءات المرسومة فى المادة ٥ من القانون، الا ان الإجراءات التى تتبع بعد ذلك فى المواد المستولى عليها تخطف من حالة الى أخرى وان بقيت هذه الإجراءات دائما محكومة بالاغراض التى تم الاستيلاء عليها من أجلها .

فقد نصت المادة ٤٦ من القانون على انه يجوز لوزارة التكوين بعد اتمام اجراءات الاستيلاء ان تبقى الاشياء المستولى عليها تحت حراسة المستولى لديهم الى ان تتسلمها الوزارة أو تجرى توزيعها بالطريقة التى تقررها .

كذلك نصت المادة ٤٢ على الزام من يسلم مواد تم الحصول عليها بطريق الاستيلاء أن يستعملها فى الاغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من أجلها ، ما يشير الى افتراض أن تعهد الوزارة الى الغير باستعمال أموال حصلت عليها عن طريق الاستيلاء ، وفى حالة عدم استعمال هذه الاموال فى الاغراض التى اتخذ تدبير الاستيلاء من أجلها ، فقد خولت الفقرة الثانية من هذه المادة وزير التكوين بيان الإجراءات التى تتبع فى تلك الاموال .

وأخيراً فقد جاء نص الفقرة ٤ من المادة ٤٤ من القانون مصدراً بعبارة « أما العقارات والمحال الصناعية والتجارية التي تشغلها الحكومة » مما يستفاد منه أن الاستيلاء على هذه المحال كما يمكن أن يتم لحساب وزارة التموين فإنه يمكن أن يتم لحساب أية جهة حكومية أخرى متى أمكن إدارة المنشأة بمعرفة تلك الجهة بما يحقق مصالح التموين ، وفى هذه الحالة فإن التشفيل يتم بمعرفة الجهة المستولى لصالحها .

وإذا كان الأمر كذلك فإنه لا يسوغ القول بأن الاستيلاء طالما أنه يتم وينفذ بمعرفة وزارة التموين فهو يتم لصالحها ولحسابها ، وإنما الصحيح أن يقال أنه يتم لصالح تموين البلاد ولحساب الجهة طالبة الاستيلاء .

وفى خصوص الحالة المعروضة يبين أنه بناء على اقتراح وزارة الصناعة رأت وزارة التموين أن صالح التموين يقتضى الإستيلاء على المسابك الكائنة بالبئر القبلى بمنطقة محرم بك والملوكة لشركة ترام الاسكندرية والبرمل وتسليمها الى الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس لادارتها ، وبصدور قرار الاستيلاء من وزير التموين وتسليم المسابك الى الهيئة المذكورة انقطعت صلة وزارة التموين بهذه المسابك وتولت الهيئة ادارتها وصرفت على هذه الادارة من اموالها وحقت هذه الادارة خسائر بلغت ١٨٤٣٩ جنيها و ٨١٧ ملياً .

واذ كان الثابت هنا أن الاستيلاء قد تم لحساب الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس تحقيقاً للأغراض التي تتمثل بضمان تموين البلاد بمنتجات المسابك المستولى عليها ، فإنه لا شأن لوزارة التموين بمصاريف ادارة تلك المسابك ولا بما تحققه من أرباح أو خسائر طالما أن دورها كان قاصراً على اصدار قرار الاستيلاء بوصفها الجهة القائمة على تقدير مقتضيات التموين .

قاعدة رقم (٢١٨)

المبدأ :

المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين تنص على أن لوزير التموين اتخاذ التدابير التي يراها لازمة وكفيلة لضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الاولى وخامات الصناعة والبناء وتحثيق العدالة في توزيعها ومن التدابير التي خولها له تحقيقا لهذه الأغراض اصدار قرار بالاستيلاء على أى عقار أو منقول على أن ينفذ هذا الاستيلاء وديا فان تعذر ذلك كان تنفيذ الاستيلاء جبرا — اتخاذ تلك التدابير مما يدخل في السلطة التقديرية لوزير التموين بعد موافقة لجنة التموين العليا — سلطته في هذا الشأن تجد حدها الطبيعي في استهداف الأغراض التي شرعت من أجلها اتخاذ تلك التدابير والتي عنى المشرع بتلكيدها بالنص — خروج الإدارة على حدود هذه الأغراض ابتغاء تحقيق هدف آخر تكون قد خالفت القانون .

ملخص الحكم :

من حيث أن الثابت من استقراء الاوراق ان المدعى كان يستأجر منذ الاول من فبراير سنة ١٩٦٤ من المدرسة العبيدية جزءا من المبنى رقم ١٦ (ب) بشارع ٢٦ يولية . وقد اقامت المدرسة المؤجرة الدعوى رقم ٤٥٥ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال القاهرة (رقم ٥٧١٦ لسنة ١٩٦٤ قديم) بطلب الحكم باخلاء المستأجر (المدعى) من الاعيان المؤجرة له ، وذلك بسبب تأخره في سداد مبلغ ٢٥١٩.٤٠ جنيها قيمة الايجار المتأخر حتى آخر اكتوبر ١٩٦٤ ، كما اقامت المدرسة المذكورة الدعوى رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال القاهرة جديد (٣١٦٦ لسنة ١٩٦٩ مدنى كلى قديم) بطلب الحكم باخلاء المستأجر من الامكن المؤجرة اليه لقيامه بتأجيرها من الباطن على خلاف ما تقتضى به المادة ٢/٧ من العقد المبرم بين المدرسة والمستأجر (المدعى) التي تشترط لذلك الحصول على ترخيص كتابى صريح من المؤجر وقد قام المدعى بتأجير بعض الاجزاء التي يستأجرها الى الشركة المصرية

لتعبئة وتوزيع السلع الغذائية المدعى عليها الثانية بموجب ثلاثة عقود توحدت في عقد واحد مؤرخ في الاول من ابريل سنة ١٩٧٠ ، كما تلم بتأجير جناحين اعتباراً من ١٤ من يناير سنة ١٩٧١ الى الشركة العامة لتجارة وتوزيع السلع الغذائية بالجملة ، وذلك لمدة ثلاث سنوات تجدد لسنة واحدة . وقامت المدرسة العبيدية بتوقيع الحجز على ما يكون للمدعى من اموال لدى الشركتين المشار اليها . وفي ٣٠ من ديسمبر سنة ١٩٧٣ اصدر السيد وزير التموين والتجارة الداخلية القرار رقم ٥١٠ لسنة ١٩٧٣ بالاستيلاء على الجزء الذي تستأجره الشركة العامة لتجارة السلع الغذائية بالجملة ولصالح تلك الشركة ، كما اصدر في ذات التاريخ القرار رقم ٥١١ لسنة ٧٣ بالاستيلاء على الجزء الذي تستأجره الشركة المصرية لتعبئة وتوزيع السلع الغذائية ولصالح تلك الشركة وقد استند كل من القرارين المشار اليهما الى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين وعلى موافقة لجنة التموين العليا ، وقد تم تنفيذ القرار الاول في يوم صدوره ونفذ القرار الثاني في اليوم الاول من شهر يناير سنة ١٩٧٤ - ويجلس محكمة شمال القاهرة الابتدائية المنعقدة في ١٧ من فبراير ١٩٧٤ قرر الحاضر عن المدرسة العبيدية المدعية في الدعويين رقم ٥٣ لسنة ١٩٧١ ورقم ٤٥٥ لسنة ١٩٧١ مدنى كلى شمال المشار اليهما قصرهما على ما عدا الاعيان المستولى عليهما بالقرارين المذكورين وفي ١٧ من مايو سنة ١٩٧٤ قررت لجنة التعويضات بمحافظة القاهرة اقرار القيمة الاجبارية الشهرية التى اتفقت عليها كل من المدرسة العبيدية والشركة العامة لتجارة السلع الغذائية بالجملة .

ومن حيث ان مقتضى صدور القرارين المطعون فيهما وتنفيذهما ان تفسخ العلاقة الاجبارية التى كانت قد تربط المدعى بالشركتين المدعى عليهما ، وتنفصم العلاقة الاجبارية التى كانت قائمة بينه وبين المدرسة العبيدية مالكة العقار ، بالنسبة للجزء المستولى عليه منه ، والذي كان يؤجره المدعى للشركتين المذكورتين وما يترتب على ذلك من حرمانه من الفروق المالية التى كان يجنيها لنفسه من هذه العملية ، وبهذه المثلية يتوانس

للمدعى شرط المصلحة فى طلب الغاء القرارين المذكورين ، ويكون الدفع بعدم قبول الدعوى لاتعمد شرط المصلحة والامر كذلك غير قائم على أساس سليم من القانون متعين الرضى .

ومن حيث ان المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين تنص على انه « يجوز لوزير التموين لضممان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الاولى وخلافات الصناعة والبناء ولتحقيق العدالة فى توزيعها ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا كل او بعض التدابير الآتية :

١ — فرض قيود على انتاج هذه المواد وتداولها واستهلاكها بما فى ذلك توزيعها بموجب بطاقات او تراخيص تصدرها وزارة التموين لهذا الغرض .

٢ — فرض قيود على نقل هذه المواد من جهة الى اخرى .

٣ — تقييد منح الرخص الخاصة بالثبأ او تشغيل المحال التى تستخدم هذه المواد فى تجارتها أو صناعتها .

٤ — تحديد اقصى صفقة يمكن التعامل بها بالنسبة للمواد المذكورة .

٥ — الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل ، واية مصلحة عامة او خاصة أو أى معمل أو مصنع أو محل صناعى أو عقار أو منقون أو أى شئ من المواد الغذائية ، والمستحضرات الصيدلانية والكيمائية وأدوات الجراحة والمعامل وكذلك تكليف أى فرد بتلبية أى عمل من الاعمال . وتقضى المادة ٤٤ بأن ينفذ الاستيلاء المنصوص عليه فى المادة الاولى بند ٥ من المرسوم بقانون بالاتفاق الودى فان تعذر الاتفاق الودى طلب ادأه بطريق الجبر . ولأن وقع عليهم طلب الاداء جبرا الحق فى تعويض أو جزاء .

ومن حيث انه يبين من استقراء هذه النصوص أن المشرع نالط بوزير التموين اتخاذ التدابير التى يراها لازمة وكفيلة بضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الاولى وخلافات الصناعة والبناء وتحقيق العدالة فى توزيعها ومن التدابير التى خولها لة تحقيقا لهذه الاغراض

اصدار قرار بالاستيلاء على اى عقار او منقول ، على ان ينفذ هذا الاستيلاء وديا فان تعذر ذلك كان تنفيذ الاستيلاء جبرا — واذ كان اتخاذ تلك التدابير مما يدخل فى السلطة التقديرية لوزير التموين بعد موافقة لجنة التموين العليا ، الا ان سلطته فى هذا الشأن تجد حدها الطبيعى فى استهداف الاغراض التى شرعت من أجلها اتخاذ هذه التدابير والنسب عنى المشرع بتأكيدهما بالنص على أن تكون هذه التدابير لازمة لضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها ولتحقيق العدالة فى توزيعها — ومن ثم فانه اذا خرجت الادارة على حدود هذه الاغراض ابتغاء تحقيق هدف آخر فانها تكون قد خالفت حكم القانون .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم وكانت الشركتان المدعى عليهما تستأجران من المدعى بعض أجزاء المبنى الذى يستأجره من المدرسة العميدية : وكان عقد ايجار كل منهما لا يزال ساريا حتى تاريخ صدور القرارين المطعون فيهما ، وكانتا تشغلان الاماكن المؤجرة لهما فعلا دون ثمة منازعة من المؤجر لهما او من مالك العقار ولم يطلب أى منهما من الشركتين اخلاء تلك الاماكن ، بل ولم تدخلهما المدرسة العميدية فى منازعاتها مع المدعى التى تمثلت فى الدعويين اللتين اقامتهما بطلب اخلائه . اذا كان الامر كذلك ، فان قرارى الاستيلاء على الاماكن المؤجرة لهاتين الشركتين ولصالحهما ، يكون قد تغييا هدفا آخر لا يتعلق بتموين البلاد وعدالة التوزيع ، يكمن فى ابتغاء التحلل من علاقة الشركتين بالمدعى وانهاء الرابطة التعاقدية المبرمة بينه وبين المدرسة العميدية مالكة المبنى والتى لا يجوز المساس بها قانونا الا بالاتفاق الودى بين طرفيها او بحكم قضائى ، وانشاء علاقة جديدة مباشرة مع المدرسة المذكورة على وجه يمس بحقوق المدعى دون سند من قانون وبهذه المثابة تكون جهة الادارة قد انحرفت عن الاهداف التى حددها المرسوم بقانون سالف الذكر وبرت الى تحقيق اهداف اخرى لم يتغياها هذا المرسوم بقانون .

ومن حيث ان ما قال به الحكم المطعون فيه من أن مصدر القرارين المطعون فيهما استهدف تمكين الشركتين المفكورتين من البقاء فى مقريهما

ازاء احتمال الحكم بضرر المدعى الذى أحس بالتزاماته التعاقدية قبل المدرسة المالكة . فلا حجية فيه ذلك لأن قرارى الاستيلاء صدرا على ما سلف البيان على الجزء من المبنى الذى تضع الشركتان اليد عليه فعلا وتقييمان به بموجب عقود بذلك بينها وبين المدعى منذ سنوات سابقة . بما لم يكن معلومة وجه لهذا الاستيلاء الذى مس حقوق المدعى دون سند من قانون ، كما أن الخشية من الآثار التى قد تنرب على إحداث طرد المدعى لأخلله بالتزاماته التعاقدية قبل المدرسة المالكة . لا تستقيم سببا صحيحا للتدخل بهذا الاستيلاء ، لأنه فضلا عن أن هذا السبب يقوم على مجرد الفرض والاحتمال والأصل أن يكون سبب القرار حقيقيا لا وهيا ولا سوريا والا فقد القرار أسامه القانونى . فإن الشركتين ولا شك قد تآكدتا عند التعاقد مع المدعى من أحقيته فى التأجير اليهما من الباطن ، كما أنه كان لها إذا ما نازعها الشك فى حرص المدعى على الوفاء بالتبعية الإيجارية المستحقة للمدرسة المالكة أن تنظمها الطريق القانونى السليم للحفاظ على حقوقهما كمن تودعا مثلا التبعية الإيجارية على ذمة الطرمين المتنازعين ايداعا قانونيا أو أن تطالبا قضاء بجعل العلانية الإيجارية بينهما وبين المدرسة المالكة مباشرة إذا ما نوافر لها السبب المبرر لذلك قانونا ، أما وقد لجأ مصرر القرارين المطعون فيها إلى الاستيلاء على الجزء من المبنى الذى تشغله الشركتان فعلا بالخائفة لأحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ على ما سلف بيانه ، ودون ثمة سند من قانون يتيح له بإرادته المنردة انتهاء الرابطة التعاقدية القائمة بين المدعى وبين المدرسة مالكة المبنى وهو ما لا يسوغ إلا بحكم قضائى . وإنشاء رابطة تعاقدية بين الشركتين المذكورتين وبين هذه المدرسة ، فإنه يكون قد نقب الوسيلة التانونية السليمة على وجه يصم قراره بعيب عدم المشروعية .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه وقد ذهب غير هذا المذهب : فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون وتفسيره ، مما يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بإلغاء الحكم المطعون فيه والقضاء بقبول الدعوى شكلا وفى موضوعها بإلغاء القرارين المطعون فيها والزام الجهة الإدارية المصروفات .

قاعدة رقم (٢١٩)

المبدأ :

نص المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين - تخويله لوزير التموين ، لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع ، ان يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا الاستيلاء على أى معمل أو مصنع أو محل صناعى - اصدار وزير التموين بالاستيلاء على مطبعة المدعين وعلى ما بها من مهات واجهزة وآلات - المستفاد من ملايسات اصدار قرار الاستيلاء انه لم يهدف الى تحقيق تموين البلاد وتحقيق العدالة فى التوزيع انما قصد غاية اخرى هى معاقبة المدعين لما نسب اليهما من طبع وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتعبئة الشاى دون ترخيص من وزارة التموين - هذه الغاية الاخيرة لم يستهدفها المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ - القرار المطعون فيه يكون ، بحسب الظاهر ، قد صدر بالمخالفة للقانون ويكون طلب وقف تنفيذه قد توافر فيه ركن الجنية .

ملخص الحكم :

ان الثابت فى الاوراق انه فى ٩ من فبراير سنة ١٩٧٢ تم ضبط السيدين و بدائرة قسم السيدة زينب بتهمة طبع وتصنيع الاكياس المعدة لتعبئة الشاى بغير ترخيص من وزارة التموين وقيدت الواقعة تحت رقم ٧١ لسنة ١٩٧٢ أمن دولة السيدة زينب - وفى ١٠ من فبراير سنة ١٩٧٢ اصدر السيد وزير التموين والتجارة الداخلية القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٢ بعد موافقة لجنة التموين العليا ونص فى مادته الاولى على ان يستولى فوراً على المطبعة الملوكه للسيدتين المذكورين الكائنة بالعقار رقم ٤ شارع صبح المتفرع من شارع يعقوب قسم السيدة زينب بمحافظة القاهرة وعلى ما بها من آلات و اجهزة ومهات ، كما نص فى مادته الثانية على ان تسلم المطبعة المستولى عليها بموجب المادة السابقة وما بها من آلات واجهزة ومهات الى مندوب الشركة المصرية للطباعة والنشر ، ونص فى المادة الثالثة منه على ان كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها

بالعقوبات الواردة بالمادة ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين .

ومن حيث أنه يبين من استعراض القواعد القانونية التي تحكم موضوع النزاع ان المشرع ناط في الفقرة (هـ) من المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين معلة بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٦ لوزير التموين لضمان تموين البلاد ولتحقيق العدالة في التوزيع أن يتخذ بقرارات يصدرها بموافقة لجنة التموين العليا — الاستيلاء على اية واسطة من وسائل النقل أو اية مصلحة عامة أو خاصة أو أى محل أو مصنع أو محل صناعى عقار أو منقول أو أى مادة أو سلعة وكذلك الزام أى فرد بأى عمل أو اجراء أو تكليف وتقديم أية بيانات — وحظر المشرع فى المادة الاولى من القانون رقم ٢١٣ لسنة ١٩٦٠ فى شأن تنظيم نعبنة وتجارة الشاى ، اعطاء تراخيص بفتح مصانع لتعبنة الشاى سواء كانت آلية أو يدوية الا للشركات التابعة للمؤسسة الاقتصادية التى يدخل فى نشاطها تعبنة الشاى وتجارته أو للجمعيات التعاونية التى يختارها وزير التموين ويكون من أغراضها مباشرة النشاط المذكور ، والفى بحكم القانون جميع التراخيص الصادرة على خلاف أحكام الفقرة السابقة .

واستنادا الى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ أصدر وزير التموين القرار رقم ٢٥٢ لسنة ١٩٦٢ وحظر فى المادة الخامسة منه بيع الشاى الاسود أو حيازته بقصد البيع الا اذا كان مباحا فى عبوات يبين على كل عبوة باللغة العربية وبشكل واضح اسم المستورد والمعبى ونوع الشاى والجهة المستوردة منها وسعر البيع للمستهلك والوزن الصافى ، وبص فى المادة التاسعة منه على أن كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها بالحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائة وخمسين جنيها أو باحدى هاتين العقوبتين وفى جميع الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها .

وفى ٢١ من مارس سنة ١٩٧٠ أصدر وزير التموين والتجارة نداخية القرار رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٠ بشأن تنظيم تصنيع الاكياس المخصصة لنعبنة

الشأى ونص فى مادته الثانية على أن يحظر بغير ترخيص من وزارة التكوين والتجارة الداخلية على أصحاب محال الطباعة وغيرها من المحال العامة والمسئولين عن ادارتها طباعة وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتعبئة الشأى - ونص فى مادته الرابعة على أن كل مخالفة لاحكام هذا القرار يعاقب عليها بالعتوبات الواردة بالمادة ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المشار اليه . وقد نصت هذه المادة فى فقرتها قبل الاخيرة على أنه فى جميع الاحوال تضبط الاشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها .

ومن حيث أن السيد وزير التكوين والتجارة الداخلية أصدر فى ١٠ من فبراير سنة ١٩٧٢ القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٢ بالاستيلاء على المطبعة المملوكة للسيدى والكائنة بالمقر رقم ٤ شارع صبح المتفرع من شارع يعقوب قسم السيدة زينب بمحافظة القاهرة وعلى ما بها من آلات وأجهزة ومهمات استنادا الى ما بين لادارة مباحث التكوين لدى مهاجمة هذه المطبعة فى اليوم السابق مباشرة على صدور هذا القرار وضبط اكياس الشأى المطبوعة ومن أن طبع هذه الاكياس وتصنيعها وحيازتها قد وقع بالمخالفة لاحكام القرار الوزارى رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر .

ومن حيث أن المستفاد من ظاهر الاوراق ومن ملاسبات اصدار قرار الاستيلاء المذكور أنه لم يهدف الى تحقيق تبوين البلاد من المواد التوينية وتحقيق العدالة فى توزيعها وانما قصد فى الواقع من الامر غاية اخرى لم يستهدفها المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ وهى معاقبة المدعين لما نسب اليهما من طبع وتصنيع وحيازة الاكياس المعدة لتعبئة الشأى دون ترخيص من وزارة التكوين ، وليس أدل على ذلك من صدور القرار المطعون فيه فى اليوم التالى مباشرة لضبط الواقعة المنسوبة الى المدعين - وفى ذات مصادرة واضحة لسلطة القاضى الجنائى المخولة له قانونا فى بحث الواقعة وتمحيصها والحكم بمصادرة الاشياء موضوع الجريمة اذا كان لذلك وجه ثانوى ، وفقا لما تقتضى به احكام القرار رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر وبهذه المثابة يكون القرار المطعون فيه بحسب الظاهر من الاوراق قد صدر بالمخالفة للقانون ويكون طلب وقف تنفيذه قد توافر فيه أحد ركبيه وهو

ركن الجدية . ولا حجة في التو بن الاستيلاء والمصادرة يختلفان في الاثر حيث يتم الاستيلاء بهتابل عكس المصادرة لا حجة في ذلك طالما ان كليهما يتلاقيان في نقل ملكية الاشياء المستولى عليها او المصادرة الى انفسهم وما يترتب على ذلك من اثار - تمثل في المنازعة الماثلة في حرمان المدعين ليس فقط من الات وادوات المطبعة التي استعملت في الجريمة فقط بل تعدتها الى غيرها ايضا ، وبالتالي الحيلولة بين المدعين وبين مزاولة نشاطهما .

(طعن ٥٠٠ لسنة ١٩ في - جلسة ١٩٧٨/٥/٦)

فاعدة رقم (٢٢٠)

المبدأ :

نص المادة الاولى من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٥٦ الخاص بشئون التموين على الاهداف التي تصدر من اجل تحقيقها قرارات وزير التموين بان تكون القرارات الصادرة لضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع - خروج قرار وزير التموين عن الصالح العام وتكبحه هذه الغاية يجعله مشوباً بعيب الانحراف .

ملخص الحكم :

صدور قرار وزير التموين بالاستيلاء على محل بعد صدور قرار المحافظ بسبب ترخيص المحل وغلقه اداريا بعد ان اتهم المدعين الدعوى ضد المحافظة ووزير التموين معا واثناء نظر الدعوى وقبل ان يقول القضاء كلمته في شأنها ينتقى تهايا عن الاستيلاء انه كان يقصد ضمان تموين البلاد او تحقيق العدالة في التوزيع انها كان بهدف وضع العراقيل امام تنفيذ حكم القضاء اذا ما صدر بالفاء قرار المحافظ بسحب ترخيص المحل وغلقه اداريا وقرار وزير التموين في هذا الشأن مشوباً بالانحراف عن الغاية التي خصصها القانون للقرارات التي تصدر استنادا له جديراً بالالفاء .

(طعن ١٠٠٩ ، ١٠٦٨ لسنة ٢٠ في - جلسة ١٩٨٠/٢/١٦)

الفصل الثالث

مواد تموينية

قاعدة رقم (٢٢١)

المبدأ :

انتاج السلع التموينية التي تنتجها الصناعات الأساسية أو الاحتكارية
عدم جواز التوقف عنه أو تقليله إلا بموافقة كل من وزير التموين ووزير
الصناعة .

ملخص الفتوى :

ان الرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقوانين أرقام
١٢٨ ، ١٣٩ لسنة ١٩٥١ و ٢٥٠ لسنة ١٩٥٢ ينص في مادته الثالثة مكر
(١) على أن « يحظر على أصحاب المصانع والتجار الذين ينتجون أو يتجرون
في السلع التموينية التي يصدر بتعيينها قرار من وزير التموين أن يوقفوا
العمل في مصانعها أو يمتنعوا عن ممارسة تجارتهم على الوجه المعتاد
إلا بترخيص من وزير التموين ، ويعطى هذا الترخيص لكل شخص يثبت أنه
لا يستطيع الاستمرار في العمل أما لمعز شخصي أو خسارة تمنعه من
الاستمرار في عمله أو لاي عذر جدي آخر يقبله وزير التموين .

وتنفيذا لنص هذه المادة أصدر وزير التموين قراره رقم ١٧٩ لسنة
١٩٥٢ بتحديد السلع التي يحظر الامتناع عن انتاجها أو وقف صنعها أو
ممارسة التجارة فيها على الوجه المعتاد ثم أصدر القرار رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٢
بتشكيل لجان لبحث طلبات التوقف عن ممارسة الصناعة أو التجارة ..

وكان قد صدر القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة
وتشجيعها ، وتنص المادة ٦ منه على أنه « لا يجوز لاية منشأة صناعية
تباشر نشاطها في الصناعات الأساسية أو الاحتكارية أن تقف انتاجها أو تقلل

منه فيما يجاوز الحدود التى تبينها القوانين أو القرارات التى تصدرها الجهات الوزارية المختصة الا باذن من وزارة الصناعة ، وتحدد اللائحة التنفيذية الاجراءات المنظمة لذلك .

ومن حيث انه يبين من استقراء النصوص المتقدمة ان مشار البحث فى الموضوع المعروض يدور بالنسبة للسلع التموينية التى تنتجها الصناعات الاساسية أو الاحتكارية اذ ينعد الاختصاص بالتريخيص بالتوقف أو التقليل من انتاجها لوزير التموين طبقا لنص المادة الثالثة مكرر من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ وذلك اعتداداً بوصفها الاول ، كما ان وزير الصناعة مخول ذات الاختصاص طبقا لنص المادة ٦ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ باعتبارها من السلع الاساسية أو الاحتكارية ، ولا ريب فى أن هذين القانونين تغيا اهدافا لا تعارض بينها فالاول يرمى الى ضمان تموين البلاد بالسلع الضرورية وكفاءة عدالة توزيعها ، كما أن القانون الثانى يهدف الى اقامة الصناعات الاساسية أو الاحتكارية وتنظيمها والاستمرار فيها وتسهيل تسويق منتجاتها الامر الذى يستفاد منه انه لا تعارض بين القانونين المشار اليهما

وترتبيا على ما تقدم فانه يتعين التنسيق بين اختصاص كل من وزير التموين ووزير الصناعة فى صدد الترخيص للمنشآت الصناعية التى تنتج سلعا اساسية أو احتكارية بالتوقف والتقليل من انتاج هذه السلع متى كانت تعتبر فى ذات الوقت من السلع التموينية الواردة على سبيل الحصر فى قرار وزير التموين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٥٢ أو فى القرارات المعطلة له ، وبذلك يمكن التوقف بين اعتبارين الاول هو تمكين وزارة التموين من الاشراف على تموين البلاد بالسلع التى تنتجها الصناعات الاساسية أو الاحتكارية والثانى هو تمكين وزارة الصناعة من مراعاة احتياجات الاقتصاد القومى وتحقيق اهداف الخطة .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية الى انه يتعين ان يصدر الترخيص بالتوقف أو التقليل من انتاج السلع التموينية الواردة فى قرار وزير التموين رقم ١٧٩ لسنة ١٩٥٢ أو فى القرارات المعطلة له والتى تنتجها الصناعات

الاساسية او الاحتكارية بموافقة كل من وزير التموين والتجارة الداخلية
ووزير الصناعة .

(فتوى ٩٥٥ بتاريخ ١١/٢٤ / ١٩٧٣)

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

التجار الذين تعهد اليهم وزارة التموين بيع السكر الحر الى المستهلكين
مقابل ربح ثابت — بمقابلة وكلاء بالعمولة عن الوزارة — تحصيلهم الثمن يكون
لحسابها .

ملخص الفتوى :

ان وزارة التموين حين تعهد الى بعض التجار ببيع السكر الحر الى
المستهلكين مقابل ربح ثابت معين ، فان علاقة هؤلاء بالوزارة لا تعدو ان
تكون وكالة بالعمولة ينوبون فيها عن بيع السكر ، ومقتضى ذلك ان يكون
تحصيلهم الثمن من المستهلكين لحساب الحكومة . ومن ثم فان الزيادة التي
فرضت على أسعار السكر الحر بعد ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ تعتبر جرءا من
الثمن الذى يحصله هؤلاء التجار والمتعهدين من الجمهور نيابة عن الحكومة ،
هذا فضلا عن وضوح قصد الحكومة فى أن تكون هذه الزيادة سبيلا الى
تنمية الإيرادات ، كما هو ظاهر من المذكرة المرفوعة الى مجلس الوزراء فى
هذا الشأن . لذلك فان الحكومة هى صاحبة الحق فى الزيادة التى اضافها
مجلس الوزراء الى أسعار السكر الحر بتاريخ ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ .

(فتوى ١٣٧ فى ١٩٥٤/٤/٧)

قاعدة رقم (٢٢٣)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر في ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ القاضي بزيادة سعر بيع السكر الملكية المحلى في السوق الحرة - المقصد منه الحصول على إيرادات للخزينة العامة لمواجهة الاعباء الملقاة على عاتق الحكومة في ذلك الوقت - التزام شركة السكر خلال فترة نفاذ هذا القرار بأن تؤدي الى الحكومة ما تحصل عليه من مبالغ تزيد على تكاليف انتاج هذا السكر .

ملخص الفتوى :

صدر قرار مجلس الوزراء في ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ متضمنا زيادة سعر بيع السكر الملكية المنتج محليا في السوق الحرة الى ١٠٥ مليات بدلا من ١٠٠ مليم على أن تبيع الشركة هذا السكر بسعر ٨٠ مليا للكيلو وتحصل الوزارة ٢٥ جنيها عن الطن الواحد مقدما لحساب إيرادات السكر ، وقد نص القرار المذكور على التزام الشركة بمسك حساب خاص لبيعات هذا النوع من السكر لمواجهة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب الخزينة العامة .

وقد قام الخلاف بين وزارة التهوين وشركة السكر حول تفسير احكام قرار مجلس الوزراء سالف الذكر : فترى وزارتنا التهوين والخزينة أن المقصود بالفروق هو انفرق بين تكاليف انتاج هذا النوع من السكر وسعر البيع ، وذلك أنه لم يقصد بالتصريح للشركة بانتاج هذا النوع من السكر ايجاد وسيلة لزيادة ارباح الشركة ، وانما كان المقصد من ذلك زيادة الإيرادات العامة لمواجهة الاعباء الملقاة على الحكومة ، وعبارة القرار واضحة في ذلك .

وترى الشركة أن هذا التفسير يتعارض مع جميع التشريعات الخاصة بالتسعر الجبري والتي تقضى باضافة ربح معقول للمنتج ، وأن مراجعة تكاليف الانتاج لا يعدو أن يكون اجراء طبيعيا تقتضيه السياسة التهوينية (م - ٢٧ - ج ١٢)

ومراقبة انتاج الشركة ، ومن ثم فان المتصود بالفروق التى تستحق للخزانة العامة - فى رأى الشركة - هو ٢٥ جنيها عن الطن وليس الفرق بين تكاليف الانتاج وسعر البيع .

ولما كان الثابت من الاوراق انه صدر فى ٢٨ من ابريل سنة ١٩٦٣ قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٢١ لسنة ١٩٦٣ بإيقاف العمل بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ سالف الفكر فيها تضمنه من الزام شركة السكر بمسك حساب لمبيعات السكر الماكينة الحر المعبأ ومراجعة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب الخزنة العامة . ونصت المادة الاولى من القرار المذكور على وقف العمل بقرار مجلس الوزراء سالف الفكر ابتداء من اول يوليو سنة ١٩٦٢ اكفاء بنحصيل رسم الانتاج واتاوة وزارة التموين عن مبيعات السكر الماكينة المعبأ والانواع المماثلة المصرح لشركة السكر بانتاجها وتوزيعها الا ان صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٢١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه على هذا النحو لم ينه الخلاف بين وزارة التموين وشركة السكر خلال فترة سريان قرار مجلس الوزراء المذكور من تاريخ صدوره فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ الى تاريخ وقف العمل به (فيما يتعلق بمسك حساب خاص ...) ابتداء من اول يوليو سنة ١٩٦٢ .

ولما كان يبين مما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ انها قصد به الحصول على ايرادات للخزانة العامة لمواجهة الاعباء الملقة على عاتق الحكومة فى ذلك الوقت ، ومن ثم نص على ان تحصل وزارة التموين اتاوة قدرها ٢٥ جنيها عن الطن مقدما ، وان تلم الشركة بمسك حساب خاص لمبيعات هذا النوع من السكر لمواجهة تكاليف انتاجه وتسوية الفروق لحساب وزارة الخزنة ، ومعنى ذلك وبفاده ان الشركة تنتج هذا النوع من السكر وتحصل فقط على تكاليف انتاجه دون ان تحقق أى نوع من الربح عن هذا الانتاج ، ومن ثم فهى ملتزمة بأن تؤدى الى الحكومة كل ما تحصل عليه من مبالغ بالزيادة على تكاليف الانتاج ، اى ان الشركة تحصل فقط على تكاليف انتاج هذا النوع من السكر ، أما ما زاد

على ذلك من حسيطة بيع هذا النوع - فانه يؤول الى الدولة كايارد للخزانة العامة .

لذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بمجلس الدولة الى ان شركة السكر والتقطير المصرية ملزمة بأداء الفرق بين تكاليف لتناج السكر المالكية المعبا فى بكوات وبين سعر بيعه المقرر بمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٥٣ وخلال فترة سريان هذا القرار .

(فتوى ٥٩٤ فى ١٩٦٤/٦/٢٩)

مادة رقم (٢٢٤)

المبدأ :

عقد مساهمة اصحاب المطاحن فى تسير مرفق التوين - الالتزامات التى يلقونها على عاتقهم - توزيع وزارة التوين القمح على اساس ثلثي الكمية من النوع الهندى والثلث من النوع البلدى - نظام داخلى بحت ، غير مقرر فى العقد وغير ملزم لاصحاب المطاحن بالخط على اساس هذه النسبة - لا يغير من هذا الحكم استفادة علمهم بهذا النظام من تقديم كبارهم شكوى فى شأن نسبة خلط القمح او تحديد سعر الدقيق او اشتراكهم فى المراحل التمهيديّة والاعمال التحضيرية لتسعيه ، او علمهم بالاسس التى قام عليها هذا التسعير - لا محل للقول بحصولهم على ارباح غير مشروعة باستخدامهم قبحا بلنيا زيادة على النسب المذكورة .

ملخص الحكم :

بالرجوع الى التشريعات التوينية المنظمة وهى الامر العسكري رقم ٢٧٤ لسنة ١٩٤٢ بشأن بيع الدقيق والخبز والامر رقم ٣٩٩ لسنة ١٩٤٢ بتنظيم استخراج وصناعة الدقيق والخبز ثم الامر رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٤٤ الذى حل محله والقرارات الوزارية الخاصة بتحديد شروط ومواصفات الدقيق بين أحكام العقد الادارى الذى بمقتضاه قبل اصحاب المطاحن المساهمة فى تسير

مرفق التحويل يتحصل في أن يؤدوا ثمن ما يتسلمونه من قمح بالسعر الجبرى المحدد له ايا كان نوع القمح المسلم اليهم هندا او بلديا ثم يقوموا بطحنه وخطه بنقيق الحبوب الاخرى حيث توجب الاوامر والقرارات ذلك ثم بيع الدقيق الناتج بموجب افونات تصدر من وزارة التحويل وبالايسار المحددة له ويلتزم أصحاب المطاحن بعدم التصرف في حبة من القمح المسلم لهم وبطحنه كله وبعدم التصرف في أية ذرة من الدقيق وبيعه كله لن تعينهم الوزارة بهقتضى افونات تصدرها وبالسعر المحدد .

واذا كانت الوزارة قد وضعت نظاما من مقتضاه ان يصرف القمح لكل مطحن على اساس ثلثي الكمية من النوع الهندي والثلث من النوع ابلدى الا أنه ليس في الاوراق ما يفيد أنه قد صدر بهذا النظام امر عسكرى او قرار لائى فلا يعد النظام المذكور أن يكون نظاما داخليا بحتا تصد به تحقيق المساواة بين أصحاب المطاحن في الحصول على نسب متساوية من نوعى القمح ولكن الوزارة لم تتمكن من تنفيذ هذا النظام بالنسبة الى كثير من المطاحن لعدم توافر نوعى القمح بالنسبة المذكورة في كثير من المناطق كما أن صعوبات النقل حالت دون توافرها وليس من شأن النظام المذكور أن يضع على عاتق أصحاب المطاحن التزاما بخلط القمح بنسبة الثلثين والثلث بل يقع عبء تنفيذه على الوزارة وحدها اذ هي التي تتحدد لاصحاب المطاحن كميات ونوع القمح الذى يسلم اليهم ويقتصر التزامهم على طحن ما تأذن الوزارة بتسليمه اليهم من القمح ايا كان نوعه او نسبته ، فاذا خولف هذا النظام فان المخالفة تكون قد وقعت من الوزارة وليس من اصحاب المطاحن ، فلا يحق لها أن تؤسس دعواها على نظام هي التي خالفته خصوصا وانه ليس في الاوراق ما يفيد أنها كانت تتحفظ او تشترط أى شرط عند تسليم قمح الى المطاحن تزيد نسبة النوع البلدى فيه عن الثلث هذا واستناد الوزارة في اثبات علم أصحاب المطاحن بأن اسعار الدقيق خلال الفترة من اول يونية سنة ١٩٤٤ الى آخر فبراير سنة ١٩٤٥ قد بنى تحديدها على اساس الاسعار المحددة لكل من نوعى القمح الهندي والبلدى وعلى اساس استخدام خليط من النوعين في انتاج الدقيق بالنسبة المشار اليها - تستند في اثبات

ذلك الى الشكاوى والطلبات الى قدمت من بعض كبار اصحاب المطاحن والى الاعمال التحضيرية لتسعر الدقيق ١٠٠.٠٠. والمستفاد مما قرره مندوب اتحاد الصناعات بمحضر المناقشة المؤرخ ١٤/٦/١٩٥٩ فى الدعوى رقم ٧٠٥ لسنة ١٠. القضائية الماثلة لهذه الدعوى ، وبما قدمه فى تلك الدعوى من مستندات انه قبل فبراير سنة ١٩٥١ لم تكن هناك رابطة او هيئة تمثل اصحاب المطاحن وتملك التحدث باسمهم ، ومخاد ذلك ان اصحاب المطاحن الذين تقدموا الى الوزارة قبل آخر فبراير سنة ١٩٤٥ (نهاية الفترة موضوع هذه الدعوى) بطلبات او شكاوى فى شان نسبة خلط القمح او تحديد سعر الدقيق لا يمثلون اصحاب المطاحن ولا ينوبون عنهم نيابة قانونية وانهم يعلون بنسبة خلط نوعى القمح وبأن سعر الدقيق قد حدد على اساس كمية الخلط بهذه النسبة ، فان ذلك ليس معناه ان غيرهم من اصحاب المطاحن ومنهم المدعى قد علموا بهذا الاساس او انهم التزموا برد مروق الاسعار الى الوزارة فى حالة استلامهم تمحا بلديا يزيد على نسبة الثلث . . ولا مقنع فى القول بأن اصحاب المطاحن قد اشتركوا فى المراحل التمهيدية والاعمال التحضيرية لتسعر الدقيق او انهم يعلون بالاسس التى قسام عليها هذا التسعر ، ذلك لان التسعر الجبرى لا ينطبق على اصحاب المطاحن وحدهم ، وانما يسرى على الكافة فلا يتصور اشتراك اصحاب المطاحن فى وضع هذا التسعر ، كما لا يجوز افتراض عليهم باسمه ما دام ان الاعمال التحضيرية او التمهيدية له تظل محفوظة فى ملف الوزارة ولا تنشر على الكافة ١٠٠. والربح الذى يجوز لصاحب المطحن الحصول عليه وفقا لاحكام العقد الادارى الذى يحكم علاقته بالوزارة محدود فى نطاق الفرق بين اثن الذى يؤديه للقمح الذى يسلم اليه بالسعر الرسمى وبين الثمن الذى يحصل عليه من بيع الدقيق وبقى توابع الطحن بالسعر الرسمى وتراعى الوزارة فى تحديد سعر كل من القمح والدقيق ان يكون هناك فرق معقول بين المبلغ الذى يؤديه صاحب المطحن ثمنا للقمح وبين المبلغ الذى يحصل عليه من بيع الدقيق الناتج منه بحيث يكفل هذا الفرق حصول صاحب المطحن على نفقات الطحن مضافا اليه الربح المخصص له فى الحصول عليه ٠.٠ ومتى ثبت ان صاحب المطحن قد قام باداء ثمن القمح الذى سلم اليه بالسعر الرسمى

المحدد له وباع الدقيق ولباقى نوابع الطحن بالاسعار المحددة لها ، فانه يكون قد نفذ التزاماته التعاقدية ولم يجاوز القدر الجائز حصوله عليه من الربح ما دام انه لم يطرا تعديل على الاسعار الرسمية المحددة لكل من القمح والدقيق اثناء عملية الطحن وبيع الدقيق ، ولا يكون من حق الوزارة مطالبته بفروق استنادا الى عدم تمكنها من تسليمه القمح بنوعيه الهندى والبلدى بالنسبة التى راعتها عند تسعير الدقيق ذلك لانه ايا كان اثر العقد الادارى الذى يحكم علاقتها بصاحب المطحن فى شأن نقل ملكية القمح والدقيق فانه ليس من بين احكام هذا العقد كما سبق البيان ما يلزم صاحب المطحن ببراعة نسبة معينة فى خلط القمح ، بل كل ما يلزم به هو طحن جميع القمح الذى يسلم اليه ايا كان نوعه وعدم التصرف فى الدقيق الا بترخيص من الوزارة او بيعه الى من يعينهم بمقتضى الاتونات التى تصدرها بالسعر المحدد ولا اساس بعد ذلك للقول بان استخدام اصحاب المطاحن قمحا بلديا زيادة على النسبة المقررة يجعلهم يحققون ارباحا غير مشروعة لذلك تكون الوزارة على غير حق فى مطالبة المدعى عليه بالفرق بين سعر القمح الهندى وسعر القمح البلدى عن كمية القمح التى تقول بانته استخدمها فى انتاج الدقيق زيادة عن النسبة المقررة طالما هى لم تنسب اليه اية مخالفة لاحكام العقد الادارى الذى يحكم العلاقة بينهما .

الفصل الرابع مسائل متنوعة

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

يعتبر نزول وزير التموين عن المبالغ المستحقة للحكومة قبل اصحاب المطاحن خارجا عن اختصاصه ومن ثم يمكن للحكومة مطالبتهم بهذه المبالغ .

ملخص الفتوى :

تبين لقسم الرأى مجتمعا ان حق الحكومة قبل بعض اصحاب المطاحن وحق بعضهم قبل الحكومة فى فروق الاسعار المترتبة على عدم مراعاة نسبة الخلط التى تجرى المحاسبة بين الطرفين عن أساسها ثابت قانونا ، فالحكومة بتفهمها فرق الثمن فى حالة زيادة نسبة القمح البلدى على النسبة المحددة تكون قد دفعت مالىس مستحقا لها ، كما ان اصحاب المطاحن الذين زادت نسبة القمح الهندى لديهم عن النسبة المحددة يستحقون اقتضاء الفرق من الحكومة ما دامت قد التزمت بذلك بموجب القواعد المقررة فى هذا الشأن .

وما دام الامر كذلك فان نزول وزير التموين عن حق الحكومة فى هذه الحالة يكون ابراء وهو تصرف خارج عن حدود اختصاصه ..

ولا عبرة بالقول بأن هذا الاجراء ليس الا صلحا بين وزارة التموين واصحاب المطاحن يملكه الوزير لان اشارة وكيل الوزارة التى وافق عليها الوزير لم تكن بناء على نزاع قام بين الطرفين على استحقاق هذه المبالغ من جهة ، ومن جهة أخرى فان المبالغ التى للحكومة ليست مستحقة قبل الاشخاص أنفسهم الذين يستحقون الفروق قبل الحكومة ..

هذا الى ان عقد الصلح يقتضى وجود طرفين الامر الذى لا يتوافر فى هذه الحالة اذ صدر التصرف من جانب وزير التموين وحده .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن نقول وزير التموين عن المبالغ 'المستحقة للحكومة قبل أصحاب المطلق خارج عن اختصاصه ومن ثم يمكن للحكومة مطالبتهم بهذه المبالغ .

(فتوى ٤٠٠ فى ١٤/٦/١٩٥٢)

قاعدة رقم (٢٢٦)

المبدأ :

يجوز لوزير التموين بقرارات صادرة منه أن يمنح صفة مأمورى الضبطية القضائية لضباط القوات المسلحة المتوط بهم العمل فى وزارة التموين .

ملخص الفتوى :

لقد صدرت عدة قرارات وزارية بمنح صفة مأمورى الضبط القضائى لضباط القوات المسلحة المتوط بهم العمل فى وزارة التموين استنادا الى المادة ٤٩ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين والى المادة ١٧ من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ الخاص بشئون التسعير الجبرى وكلاهما تقتضى بأن يكون للموظفين الذين يندبهم الوزير بقرار منه صفة رجال الضبط القضائى .

وقد اعترضت وزارة العدل على هذه القرارات اذ رأت أن منح هذه الصفة يجب أن يكون بقانون طبقا لحكم المادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية التى سلبت الوزراء ما كان لهم من حق بمقتضى تشريعات سابقة فى تخويل بعض الموظفين صفة مأمورى الضبط القضائى .

وبالرجوع الى المادة ٢٣ من قانون الاجراءات الجنائية يتبين أنها تنص فى الفقرة الاخيرة منها على أن يكون من مأمورى الضبط القضائى جميع الموظفين المخول لهم هذا الاختصاص بمقتضى قانون ومن الواضح أنه ليس المقصود بهذا النص أن يعين القانون ذاته وجوبا الموظفين الذين يكون لهم هذا الاختصاص بل يكفى أن يكون تعيينهم بناء على قانون يفوض السلطة التنفيذية فى ذلك . وهذا التفويض جائز من الناحية الدستورية فى المجال

الذى لا يحتم الدستور أن يكون تنظيمه بقانون . اذ فى هذا المجال يكون المرجع للسلطة التشريعية باعتبارها السلطة العليا التى تمثل الأمة فاما أن تتولى هى وضع التشريع أو تتركه كلاً أو بعضاً للسلطة التنفيذية - وتطبيق ذلك فى الحالة المعروضة أنه ما دام الدستور لم يحتم أن يكون تخويل اختصاص مأمورى الضبط القضائى بنص القانون ذاته فانه يجوز أن يفوض البرلمان السلطة التنفيذية فى تعيين من يكون لهم هذا الاختصاص من الموظفين - وليس أدل على جواز هذا التفويض من أن قانون الإجراءات الجنائية الذى هو أساس اعتراض وزارة العدل قد لجأ صراحة فى المادة ٢٤٨ منه التى تنص على أن يكون للموظفين الذين يعينهم وزير الشؤون الاجتماعية صفة مأمورى الضبط القضائى فيما يختص بالجرائم التى تقع من الاحداث .

ويتضح مما تقدم أن المادة ٢٣ من قانون الإجراءات الجنائية تجيز تعيين الموظفين الذين يكون لهم اختصاص مأمورى الضبط القضائى بقرار وزارى يستند الى قانون وأن المحذور بحكم هذه المادة هو منح هذه الصفة بمرسوم أو بقرار يصدر مباشرة دون استناد الى قانون وهو ما جرى عليه العمل أحيانا فى ظل قانون الإجراءات الجنائية القديم مما كان محل نظر من الوجهة القانونية لما لاختصاص مأمورى الضبط القضائى من أساس بالحريات يقتضى أن يرجع فى منحه الى السلطة التشريعية . ولكى لا يؤدى تطبيق المادة ٢٣ سائلة الذكر الى سقوط صفة مأمورى الضبط القضائى عن منحت لهم فيما مضى بمرسوم فقد نص فى ذيل المادة على أن تبقى هذه الصفة لهم .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعاً الى أن القرارات الصادرة من وزير التكوين بمنح ضباط القوات المسلحة المنوط بهم العمل فى وزارة التكوين صفة مأمورى الضبط القضائى استناداً الى نص المساقطين ٤٩ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ و ١٧ من المرسوم بقانون رقم ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ صحيحة من الناحية القانونية ومتشعبة مع حكم المادة ٢٣ من قانون الإجراءات الجنائية .

قاعدة رقم (٢٢٧)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ بشأن التكوين — المعارضة فى قرارات لجان التقدير من التعويضات من اختصاص المحكمة الابتدائية المختصة — صدور قانون مجلس الدولة ١١٢ لسنة ١٩٤٦ فى شأن مجلس الدولة الفى اختصاص المحكمة الابتدائية واختصاص محكمة القضاء الإدارى فى طلبات الغاء القرارات النهائية — اختصاصها بنظر طلبات الغاء تقدير قيمة التعويض المستحق لأصحاب الشأن عن الاستيلاء .

ملخص الحكم :

أجاز المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ لوزير التكوين لضمان تموين البلاد بالمواد الغذائية وغيرها من مواد الحاجيات الأولية وخامات الصناعة والبناء ، ولتحقيق العدالة فى توزيعها رخص له فى الاستيلاء على أى معمل أو مصنع أو محل صناعى أو عقار أو أى مقول ، وتنص المادة ٤٤ من المرسوم المشار اليه على أن لمن وقع عليه الاستيلاء الحق فى تعويض يقرر بالنسبة للمحلل التجارية بالسعر العادى للمبائى والمنشآت . وتحدد التعويضات بواسطة لجان تقدير من تشكيل معين وتنص المادة ٤٨ على تقديم المعارضة فى قرارات لجان التقدير الى المحكمة الابتدائية المختصة بناء على طلب ذوى الشأن خلال اسبوع من تاريخ اخطارهم بخطاب مسجل بتلك القرارات ويدهى أن حكم المادة ٤٨ من المرسوم بقانون سالف الذكر فيها يختص بتعيين المحكمة الابتدائية بنظر المعارضة فى قرارات لجان التقدير وميعاد تقديم هذه المعارضة يعتبر ملغيا بالعمل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ بإنشاء مجلس الدولة الذى خص محكمة القضاء الإدارى بولاية الفصل فى طلبات الغاء القرارات النهائية خلال ستين يوما من تاريخ نشر القرار أو اخطار صاحب الشأن به . ومن ثم تختص محكمة القضاء الإدارى دون غيرها بالنظر فى طلبات الغاء القرارات المختصة بتقدير قيمة التعويض المستحق لأصحاب الشأن من الاستيلاء بمعرفة وزارة التكوين على محلاتهم التجارية

وعلى ذلك لا يكون صحيحا ما قضى به الحكم المطعون فيه من عدم اختصاص محكمة القضاء الادارى بنظر طلب التعويض عن استيلاء وزارة التموين على مخازن المدعين وبإحالة هذا الطلب الى محكمة بورسعيد الابتدائية . ويتمين لذلك الغاء هذا القضاء والحكم باختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ولائيا وباختصاص محكمة القضاء الادارى نوعيا فى الفصل فى المنازعات حول تقدير التعويض المستحق لأصحاب المحال التجارية التى تستولى عليها وزارة التموين طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ .

ومن حيث أنه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد جاء معيبا فى القايون بما يوجب الحكم بإلغائه حيث أخطأ فى تطبيق القانون فى قضائه بعدم اختصاص محكمة القضاء الادارى حول المنازعة فى قيمة التعويض الأبر الذى يتمين معه اعادة الدعوى الى محكمة القضاء الادارى للفصل مجددا فى طلب التعويض عن قرار الاستيلاء على مخازن الأخشاب المملوكة للمدعين .

(طعن رقم ٤١٠ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/١٩)

تہریبِ جمہورکی

تهريب جمركى

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى بمعناه الضيق المنضبط وبين التهريب بالمخالفة للقوانين واللوائح الأخرى المصوب بها عموما إلغاء القانون المذكور بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الجمارك - هذا القانون عرف التهريب الجمركى فى المادة ١٢١ منه تعريفا منضبطا يقتصر على الجرائم الجمركية وحدها دون أنواع التهريب الأخرى بالمخالفة للقوانين المالية أو قوانين الاستيراد والتصدير .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى كانت تنص على أن « يعد تهريبا ادخال بضائع أو مواد الى اراضى الجمهورية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون أداء الرسوم والعوائد الجمركية المقررة أو بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المصوب بها فى شأن الأصناف المنوع استيرادها أو تصديرها أو الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير » .

ويتضح من ذلك ان هذا القانون كان يضع للتهريب الجمركى تعريفا واسعا يجمع بين التهريب الجمركى بمعناه الضيق المنضبط وبين التهريب بالمخالفة للقوانين واللوائح الأخرى المصوب بها عموما .

غير انه صدر القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الجمارك فنص فى المادة الثانية منه صراحة على إلغاء القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه وإلغاء أى نص آخر يتعارض مع أحكامه . وعرف هذا القانون التهريب الجمركى فى المادة ١٢١ منه تعريفا منضبطا يقتصر على الجرائم الجمركية وحدها دون أنواع التهريب الأخرى بالمخالفة للقوانين المالية

أو قوانين الاستيراد والتصدير . فقضت هذه المادة بأن « يعتبر تهريبا ادخال البضائع من أى نوع الى الجمهورية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة بدون اداء الضرائب الجمركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها فى شأن البضائع الممنوعة » واغفل هذا النص ما كان واردا بالمادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ من أن ادخال بضائع أو مواد أو اخراجها بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح غير قانون الجمارك يعتبر تهريبا جمركيا .

وعلى ذلك لم يصد التهريب الجمركى فى ظل القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ يتسع ليشمل ادخال البضائع أو المواد بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها بالإضافة الى ادخال هذه البضائع بالمخالفة لأحكام قانون الجمارك ، وانما أصبح التهريب الجمركى مقصورا على ادخال البضائع والمواد أو اخراجها بالمخالفة لقانون الجمارك وحده ويكون التهريب بالمخالفة لقوانين أخرى ، غير قانون الجمارك ، جرائم تهريب نقدية أو استيرادية أو تصديرية حسب الأحوال .

(فتوى ١٠٣٢ فى ١٢/٦/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٢٢٩)

المبدأ :

جريمة التهريب — اختصاص — اذا كان الأمر متعلقا بجريمة تهريب جمركية كان الاختصاص لمصلحة الجمارك اما اذا كان الأمر متعلقا بجريمة تهريب أخرى أصبح الاختصاص منعقدا لوزارة الاقتصاد .

ملخص الفتوى :

انه وترتبطا على ما تقدم ، يتعين النظر الى طبيعة المسألة التى تمرض للبحث فاذا كان الأمر فى شأنها متعلقا بجريمة تهريب جمركية بالمعنى السابق كان الاختصاص لمصلحة الجمارك ، أما اذا تعلق بجريمة أخرى أصبح الاختصاص منعقدا لوزارة الاقتصاد .

(فتوى ١٠٣٢ فى ١٣/١١/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٢٣٠)

المبدأ :

مصادرة البضاعة فى جريمة التهريب الجمركى وفى الجرائم الاستيرادية - الجهة التى تؤول إليها حصيلة المصادرة - التمييز بين جريمة التهريب الجمركى وبين الجرائم الاستيرادية - حصيلة المصادرة تؤول بحسب الأحوال الى وزارة الاقتصاد أو مصلحة الجمارك وفقا لما اذا كانت المصادرة قد تمت فى خصوص مخالفة لأحكام قانون الاستيراد أو فى جريمة تهريب جمركى - اذا كانت الواقعة تشكل فى نفس الوقت جريمة جمركية وأخرى استيرادية ، فإن العبرة تكون بالأساس الذى صدر عليه قرار المصادرة .

ملخص الفتوى :

انه لا وجه للتحدى بأن القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٩ لم يتضمن أحكاما خاصة بتوزيع قيمة السلع المصادرة وكيفية التصرف فيها كما هو الحال بالنسبة الى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ومن بعده قانون الجمارك سوى ما تضمنته المادة ١١ من تكليف مصلحة الجمارك أو وزارة التموين بالتصرف فى البضائع التى يقرر مصادرتها إداريا أو التى يحكم بمصادرتها الأمر الذى يفيد أولولة الثمن الى المصلحة المذكورة باعتباره الحصيلة الناتجة عن تصرفها فى البضائع المصادرة بالمخالفة لأحكام قانون الاستيراد . لا وجه للتحدى بذلك اذ الواضح من نص المادة العاشرة من هذا القانون أن وزير الاقتصاد أو من ينفيه هو الجهة صاحبة الاختصاص الاصيل فى صدد تقدير رفع الدعوى العمومية أو اتخاذ الاجراءات فى الجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكامه وكذلك فى الاكتفاء بمصادرة السلع . كما أن الواضح من نص المادة ١١ من القانون أنف الذكر أن الادارة العامة للاستيراد هى الجهة صاحبة الاختصاص الاصيل فى التصرف فى البضائع المصادرة واذا كان النص قد عهد الى مصلحة الجمارك أو وزارة التموين بالتصرف فى تلك البضائع فان ذلك مرجعه الى ان هذه الجهات هى التى

(م - ٢٨ - ج ١٢)

يتم اكتشاف الجريمة الاستيرادية عن طريقها وأنها أقدر على التصرف فى البضائع المصادرة عن طريق أجهزتها الادارية . غير أن هذا التصرف انها يتم لحساب الادارة المصلحة للاستيراد بحيث تعد تلك الجهات نائية فى التصرف عنها ومن ثم ينسحب اثر تصرفاتها الى الجهة الاصلية . ويؤكد هذا المعنى ما قضت به الفقرة الثانية من المادة المفكورة من انه يجوز لمصلحة الجمارك فى الأحوال العاجلة بيع البضائع التى تضبط بالمخالفة لأحكام الاستيراد اذ اشترط النص صراحة حصول مصلحة الجمارك على موافقة مسبقة من الادارة العامة للاستيراد باعتبارها الجهة التى يرتد اليها اثر البيع الذى تجريه مصلحة الجمارك .

ومن حيث أنه يخلص من جماع ما تقدم أن المشرع قد ميز بين جريمة التهريب الجمركى من ناحية ، والجرائم الاستيرادية من ناحية أخرى ومن ثم فإن حصيلة البضائع المصادرة تؤول بحسب الأحوال الى وزارة الاقتصاد أو مصلحة الجمارك وفقا لما اذا كانت المصادرة قد تمت فى خصوص مخالفة لأحكام قانون الاستيراد أو فى جريمة تهريب جمركى أما اذا كانت الواقعة تشكل فى نفس الوقت جريمة جمركية وأخرى استيرادية فإن العبرة تكون بالأساس الذى صدر عليه قرار المصادرة بحيث تؤول قيمة الأشياء المصادرة الى مصلحة الجمارك اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الجمارك وفى هذه الحالة يتم توزيع تلك القيمة طبقا للنظم المعمول بها فى تلك المصلحة . أما اذا تمت المصادرة على أساس مخالفة قانون الاستيراد فإن القيمة تؤول الى وزارة الاقتصاد ويجوز فى الأحوال التى يقضى فيها بتعميؤ توزيع نصف قيمة التعويض المحكوم به طبقا لأحكام قانون الاستيراد .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه فى الحالة التى تكون فيها الواقعة الواحدة جريمة جمركية وأخرى استيرادية فى ذات الوقت تؤول قيمة الأشياء المصادرة الى مصلحة الجمارك اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ ، وعندئذ يتم توزيع

تلك القيمة بمعرفة المصلحة وطبقا للقواعد المنصوص عليها فى قانون الجمارك ، أما اذا تمت المصادرة بالتطبيق لأحكام قانون الاستيراد رقم ١ لسنة ١٩٥٩ فإن القيمة تؤول الى وزارة الاقتصاد ويجوز فى الأحوال التى يقضى فيها بتعويض توزيع نصف قيمة التعويض المحكوم به طبقا لأحكام القانون المذكورة .

(ملف رقم ١/٣/٢٥ - جلسة ١٩٦٩/١١/٥)

قاعدة رقم (٢٢١)

المبدأ :

جرائم التهريب - سرود للتشريعات المقررة لها - العقوبات الجائز توقيعها - التعويض المنصوص عليه فى المادة الثانية رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ الخاص بأحكام التهريب الجمركى - تكييفه قانونا - وجوب الحكم به فى جرائم التهريب كافة .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى ينص فى مادته الأولى على أن « يعد تهريبا ادخال بضائع أو مواد من أى نوع الى أراضى الجمهورية المصرية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون أداء الرسم والعوائد الجمركية المقررة أو بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف الممنوع استيرادها أو تصديرها أو الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو بالتصدير ، ويعتبر فى حكم التهريب تقديم مستندات أو فواتير مصطنعة أو صورية أو وضع علامات مزورة أو اخفاء البضائع أو العلامات أو البيانات أو ارتكاب أى فعل بقصد التخلص من كل أو بعض الرسم والعوائد الجمركية المقررة أو التهريب من أحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف المشار إليها فى الفقرة السابقة » . وتنص المادة الثانية من هذا القانون على أن « يعاقب على التهريب أو الشروع فيه أو محاولة ذلك بالحبس وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه

ولا تتجاوز ألف جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين ، ويحكم بطريق التفضيلين على الفاعلين الاصليين وعلى الشركاء بتعويض يعادل مثلى الرسوم والعوائد الجبركية المقررة .

وفى جميع الأحوال يحكم بمصادرة المواد موضوع الجريمة فاذا لم تضبط هذه المواد كان التعويض الواجب الحكم به معادلا لمثلى الرسم والعوائد الجبركية مضافا اليه قيمة هذه المواد .

ويجوز الحكم بمصادرة جميع وسائل النقل واموات التهريب عدا السفن والطائرات ما لم تكن قد اعدت أو اجرت فعلا لهذا الغرض .

فاذا كانت المواد موضوع الجريمة من الاصناف غير المقررة عليها رسم جبرى أو كانت خاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير كان التعويض معادلا لقيمتها .

وفى حالة العود يجوز الحكم بأكثر من الحد الأقصى المقرر قانونا للجريمة بشرط عدم تجاوز ضعف هذا الحد والحكم بالتعويض بما لا يجاوز ستة امثاله » .

اما التشريعات الاخرى الصادرة فى شأن حالات خاصة من التهريب وهى : الرسوم بقانون رقم ٣٥١ لسنة ١٩٥٢ بمكافحة المخدرات وتنظيم استعمالها والاتجار فيها ، والقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ بتنظيم الرقابة على عمليات النقد ، والأمر العسكرى رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٨ بتقرير قيود على تصدير النقود والمصوغات وما اليها - فانه يبين من استعراض نصوصها انها فرضت عقوبات على عدم مراعاة الشروط والأوضاع التى نصت عليها هذه التشريعات فى شأن تصدير أو استيراد المواد والأشياء التى حددتها وهذه العقوبات هى فى معظم الحالات أشد من العقوبات التى نصت عليها المادة الثانية من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ولكن التشريعات المشار اليها لم تتضمن - على عكس ما فعلت هذه المادة الأخيرة - النص على تعويض يحكم به الى جانب العقوبات الأخرى .

ولما كان فعل الاستيراد أو التصدير الذى يتم بالمخالفة لأحكام
أى من التشريعات الخاصة سائلة الذكر يكون فى الوقت ذاته جريمه تهريب
بالمعنى الذى حددته المادة الأولى من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ أى ان
الأمر يتعلق بحالة تعدد فى النصوص القانونية التى يمكن تطبيقها على الفعل
المرتكب . وهى ما يعرف بحالة التعدد المعنوى للجرائم ، ومن ثم فإنه ينطبق
فى شأنها المادة ١/٢٢ من قانون العقوبات التى تنص على أنه « اذا كون
الفعل الواحد جرائم متعددة وجب اعتبار الجريمة التى عقوبتها أشد والحكم
بعقوبتها دون غيرها » وينتج على ذلك أن التكليف القانونى لمبالغ
التعويض المشار اليه هو الذى يحدد ما اذا كان هناك محل للحكم به مع
عقوبة الجريمة الأشد — وهى فى معظم الحالات من جرائم التهريب
الخاصة — ذلك أنه اذا اعتبر عقوبة تكميلية ، فلن يحكم به تبعا لعدم
الاعتداد أصلا بالجريمة الأخف ، أما اذا اعتبر تعويضا أو خالطته هذه
الصفة فإنه يتعين الحكم به الى جانب العقوبة المقررة بها .

ولما كان تكليف الفقه لهذا التعويض هو أنه غرامة مالية ،
وهى التى يقررها الشارع كجزاء أضافى على عمل يعد جريمة وقد سميت
غرامة مالية لأنها مقررة فى نطاق التشريعات المالية كالتشريعات
الجزركية أو الخاصة بالضرائب والرسوم ، وقد استظهر الفقه من أحكام
القضاء — سواء فى فرنسا أو فى مصر — أن هذه الغرامة المالية
لا تعتبر عقوبة بحتة ولا تعويضا بحتا ، وإنما هى عقوبة يخالفها التعويض
عما لحق الخزانة العامة من الضرر بسبب ارتكاب الفعل المعاقب عليه ،
نهى مزيج من العقوبة والتعويض ملحوظ فيها غرضان : مجازاة المتهم
عما وقع منه وتعويض الضرر الذى تسبب فى حصوله .

فإنه ينبنى على ذلك أن هذه الصفة المزدوجة للغرامة المالية
تنفى عنها وصف العقوبة التكميلية البحت التى تستبعد باستبعاد العقوبة
الأصلية المقررة للجريمة الأخف ، وذلك فى حالات تطبيق المادة ١/٢٢ من
قانون العقوبات تطبيقا يؤدى الى استبعاد توقيع العقوبات المنصوص عليها
فى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجزركى — والاعتداد

فقط بعقوبة الجريمة الأشد الواردة فى التشريعات الخاصة بحالات معينة من التهريب .

ولهذا انتهى الراى الى أن التعويض المنصوص عليه فى المادة الثانية من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى — يتعين الحكم به فى كافة جرائم التهريب سواء طبقت على هذه الجرائم العقوبات الواردة فى ذلك القانون أو العقوبات الواردة فى التشريعات التى تضمنت العقاب على صور خاصة من التهريب .

(فتوى ٧٥٠ فى ١٧/١٢/١٩٥٨)

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

العقوبات المخصوص عليها فى قانون التهريب الجمركى رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ — عدم جواز تطبيقها على حالات التهريب التى تنظمها قوانين خاصة مستقلة عن هذا القانون .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى يعاقب فى مادته الثانية على تهريب المواد بصفة عامة بالحبس والغرامة والمصادرة والتعويض ، الى جانب هذا القانون وجدت قوانين أخرى سابقة عليه ولاحقة له تعاقب على صور خاصة من التهريب كالأمر رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٨ الخاص بتهريب النقود وسبائك المصادن الثمينة وغيرها الذى ألغى حيث نظم تهريب هذه المواد القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٥٧ ، وهذا القانون الأخير ، وغيره من التشريعات الصادرة فى شأن حالات خاصة للتهريب ، فرضت عقوبات على عدم مراعاة الشروط والأوضاع التى نصت عليها فى شأن تصدير واستيراد المواد والأشياء التى حددتها وهى عقوبات أشد — فى معظم الحالات — من العقوبات التى نصت عليها المادة الثانية من القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ولكن التشريعات

المشار اليها — على عكس ما فعلت هذه المادة الأخيرة — لم تتضمن النص على تعويض يحكم به الى جانب العقوبات الأخرى .

وترتبطا على ذلك فإن الأعمال المعاقب عليها بالتشريعات المنظمة لصور خاصة من التهريب تدخل فى عموم الأعمال المعاقب عليها بالقانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ — المشار اليه ، على أن هذا الوضع لا يشكل للأعمال المتداخلة صورة من صور التعدد المعنوى للعقوبات ، ذلك أن هذه الصورة أنها تتحقق حيث يكون الفعل الواحد أكثر من جريمة على وصف مختلف فيحكم على مرتكبه بعقوبة الجريمة الأشد وحدها نزولا على اعتبارات المسدالة . وهو ما لم يتحقق فى تلك الصورة ، ولكن الذى حدث أن أفعالا مما كان يدخل فى عموم أحكام القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ خصها الشارح فى قانون مستقل بجزاء جنائى مختلف عن ذلك الذى يورده القانون رقم ٦٢٣ المذكور فتتحقق بذلك نوع من النسخ الجزئى لهذا القانون بالنسبة الى صور التهريب التى عالجتها بالعقاب المختلف قوانين خاصة استقل هذه الصور بذاتها ونظامها وتواجه بالحكم الخاص بها وحدها دون الحكم المتعلق بعموم صور التهريب الوارد بالقانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ ، ويترتب على ذلك بحكم اللزوم — وأعمالا لمقتضى النسخ الجزئى — أن تطبق أفعال التهريب التى صدرت فى شأنها قوانين خاصة دون العقوبات المفروضة بالقانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ .

كما أن التعويض الذى يفرضه القانون المذكور وإن كان جزاء ماليا إلا أن وصف العقوبة يعطى به على نحو ظاهر ، فهو جزاء مالى على سبيل العقاب ، ومن ثم لا يجوز الحكم به فى صورة التهريب التى تنظمها قوانين خاصة مستقلة عن القانون المشار اليه ، أعراضا عن فكرة التعدد المعنوى للعقوبات بالنسبة الى هذه الصور ، وأعمالا لآثر النسخ الجزئى من القانون المذكور بمقتضى القوانين الخاصة على ما سلف بيانه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والشريع الى عدم جواز تطبيق العقوبات المنصوص عليها فى قانون التهريب الجمرى رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ على حالات التهريب التى تنظمها قوانين خاصة .

قاعدة رقم (٢٣٢)

المبدأ :

القانون ٦٦ لسنة ١٩٦٣ هو القانون العام بالنسبة لتحديد العقوبات عن تهريب البضائع الممنوعة - اثر ذلك : ان تطبق هذه العقوبات حيث لا تنظم بالقوانين الخاصة بتحريم استيراد بعض البضائع عقوبات على مخالفة احكامها ، وان تستبعد حيث يرد بهذه القوانين الخاصة تحديد العقوبات .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ فى عقابه لصور التهريب المتعلقة بالبضائع الممنوعة يعتبر قانونا عاما بالمقابلة للقوانين الخاصة التى تحرم استيراد بعض البضائع فتجعلها فى حكم الممنوعة كقانون المخدرات رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٠ والقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن منع استيراد الدخان الطرابلسى والقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٢٣ بمنع جلب بذور الدخان والمرسوم الصادر فى ٢٦ من اغسطس سنة ١٩٣٢ بمنع استيراد الدخان السودانى .

ومخالفة احكام تلك القوانين الخاصة . تدخل فى عموم الاعمال المعاقب عليها بالقانون العام رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ وعلى ذلك فاذا كان القانون الخاص لا ينظم عقابا لمخالفة احكامه ، فان هذه المخالفة تخضع لكامل العقوبة المنصوص عليها فى القانون العام اما اذا كان القانون الخاص ينص على عقوبة معينة لمخالفة احكامه فان هذه العقوبة وحدها هى التى توقع عن تلك المخالفة دون العقوبة الواردة بالقانون العام . وذلك على اساس ان القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ يعتبر قانونا عاما وان القوانين التى تحرم استيراد انواع معينة من البضائع تعتبر قوانين خاصة تقوم الى جانب ذلك القانون العام ، فتخصصه تخصيصا يرد على ما تصهنه القانون الخاص من احكام ويظل القانون العام ساريا فيما يجاوز ذلك .

قاعدة رقم (٢٣٤)

المبدأ :

التعويض المنصوص عليه في المادة ١٢٢ من القانون ٦٦ لسنة ١٩٦٣ لا يعتبر عقوبة جنائية - سند ذلك : جواز اقتضائه رغم انقضاء الدعوى العمومية و وقف تنفيذ العقوبة الجنائية بالتصالح - اثر ذلك : اذا وجد تشريع خاص يفرض على مرتكب المخالفة عقوبة جنائية وتعويضا ماليا ، يطبق هذا التشريع الخاص ، اما اذا فرض العقوبة دون التعويض ، طبقت العقوبة الواردة بالقانون الخاص والتعويض الوارد بالقانون العام .

ملخص الفتوى :

بالنسبة الى التعويض المنصوص عليه في المادة ١٢٢ آنفة الذكر ، فانه لا يعتبر عقوبة جنائية خالصة للأسباب التالية :

(أ) قضت محكمة النقض في حكمها الصادر بجلسة ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ في الطعن رقم ١٣٨٦ سنة ١٣٨٦ سنة ٣٠ ق بأن . . . الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم قبول تدخل مصلحة الجمارك بصفتها مدعية بالحقوق المدنية تأسيسا على أن التعويض الذي تطالب به هو في حقيقته عقوبة جنائية ليس لغرض النيابة العامة توقيفها فانه يكون قد خالف القانون ويتعين نقضه . - (مجموعة احكام النقض الجنائية السنة ١١ ص ٨٣٠) .

ويبدو أن هذا الحكم قد رفض اعتبار التعويض المقرر في مواد التهريب من قبيل العقوبات الجنائية .

(ب) تدل صياغة المادة ١٢٢ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ على أن المشرع يفرق في وضوح بين العقوبة الجنائية والتعويض اذ حص كل منهما بحكم مستقل وفصل بينهما عند صياغة الحكم ، وجميعها بالعطف مما يفيد المغايرة .

(ج) تنص المادة ١٢٤ من القانون المذكور على انه : « لا يجوز رفع الدعوى العمومية . . . في جرائم التهريب الا بطلب كتابي من المدير العام للجمارك . . »

وللمدير العام للجهاز ان يجرى التصالح أثناء نظر الدعوى أو بعد الحكم فيها حسب الحال مقابل التعويض كاملا أو ما لا يقل عن نصفه
ويترتب على التصالح انتفاء الدعوى العمومية أو وقف تنفيذ العقوبة الجنائية وجميع الآثار المترتبة على الحكم حسب الحال .

ويبدو من هذا النص انه يرفع عن التعويض سمة العقوبة الجنائية ، حيث أجاز انتضاءه رغم انتضاء الدعوى العمومية أو وقف العقوبة الجنائية بالتصالح .

ويترتب على عدم اعتبار التعويض المذكور عقوبة جنائية ، انه اذا كان التشريع الخاص يفرض على مرتكب مخالفة تضم البضاعة المنوعة عقوبة جنائية وجزاء ماليا على سبيل التعويض ، فان ما نص عليه التشريع الخاص هو الذى يطلق فى هذا الصدد ، دون ما نص عليه القانون العام من عقوبة وتعويض ، اما اذا كان التشريع الخاص قد نص على العقوبة الجنائية دون التعويض ، فان هذه العقوبة هى التى يقضى بها باعتبار ان التخصيص وتبييد العام ينحصر فيها ، وفيما جاوز ذلك يطبق القانون العام فيستحق التعويض الوارد به باعتباره خارج نطاق التخصيص الذى ورد على العقوبة الجنائية وحدها فلا ينصرف اثره الى سواها من جزاءات مالية وأحكام أخرى لا تتصل بالعقاب الجنائى .

اذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ما يلى :

اولا : لا يجوز تطبيق العقوبات الجنائية المنصوص عليها فى قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ على حالات التهريب ومخالفات نظم البضائع الممنوحة التى صدرت فى شأنها قوانين خاصة .

ثانيا : اذا لم تكن هذه القوانين الخاصة تنص على تعويض يحكم به على المهرب أو المخالف مثل ذلك المنصوص عليه فى المادة ١٢٢ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ فانه يتمين الحكم بهذا التعويض على المهرب أو المخالف فضلا عن العقوبة الجنائية المنصوص عليها فى القانون الخاص . باعتبار ان هذا التعويض ليس عقوبة جنائية تدخل فى نطاق التخصيص المترتب على وجود القوانين الخاصة .

قاعدة رقم (٢٣٥)

المبدأ :

صدر القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٢ بإصدار قانون الجمارك وتعريفه جريمة التهريب الجمركى تعريفا محددا يخرج منها جرائم التهريب التقضى - العمل بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ فى شأن جرائم التهريب النقية - اختصاص وزير الاقتصاد أو من ينوبه بتجديد أو اطلالة المادة التى يجب خلالها إعادة المصوغات والأحجار الكريمة التى يرخص للسافرين غير المفلادين نهائيا بالمسطحائها معزم طبقا للمادة ٢ ويتوزع حصيلة المبالغ والأشياء المصادرة أو الغرامات الإضافية المحكوم بها وفقا للمادة ٥ .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ٦٢٢ لسنة ١٩٥٥ بأحكام التهريب الجمركى كانت تنص على أنه « يعد تهريبا اخلال بضائع أو مواد من أى نوع الى أراضى الجمهورية المصرية أو اخراجها منها بطرق غير مشروعة دون أداء الرسوم والعوائد الجمركية المقررة أو بالمخالفة لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها فى شأن الأصناف المنوع استيرادها أو تصدير أو الخاضعة لقيود خاصة بالاستيراد أو التصدير » .

وكن مؤدى هذه المادة تعريف التهريب الجمركى تعريفا واسما فضاضا بحيث تدخل ضمنه كافة أنواع التهريب الأخرى المنصوص عليها فى القوانين الخاصة ومن بينها القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ بتنظيم الرقابة على عمليات النقد والذى اقتصر على حظر التعامل فى أوراق النقد الأجنبى أو تحويل النقد من مصر أو اليها كما حظر استيراد وتصدير أوراق النقد على اختلاف أنواعها .

ولكن المشرع أصدر بعد ذلك القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ببعض الأحكام الخاصة بالتهريب ليكمل أحكام الرقابة على النقد بحيث تمتد الى ما أغفل القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ ذكره وهى المعادن الثمينة

والأحجار الكريمة ، فنصت المادة الأولى منه على أن « يحظر على المسافرين الى خارج الأراضى العربية أن يأخذوا معهم بغير ترخيص سابق من وزارة المالية والاقتصاد أو من ينييه :

اولا : نقودا وقيما منقولة أو أشياء ذات قيمة مالية تزيد قيمتها على القدر المسموح به بمقتضى القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٧ والقرارات المنفذة له .

ثانيا : سبائك المعادن الثمينة أو المصوغات أو الأحجار الكريمة من أى نوع كانت .

ولا يجوز بأى حال أن تزيد قيمة الأشياء المرخص بها على أربعة آلاف جنيه .

كما نصت المادة الثالثة منه على أنه : غنيا عدا النقود المصرح بأخذها يجب على المسافرين غير المغادرين نهائيا أن يقدموا ضمانا ماليا أو كتاب ضمان من أحد المصارف المعتمدة بقيمة ما يرخص لهم من حمله فى الحالات المنصوص عليها فى المادة الأولى .

ويرد الضمان بعد التثبت من إعادة الأشياء المرخص فيها الى جمهورية مصر .

ويصدر هذا الضمان اداريا فى حالة عدم إعادة الأشياء المرخص فيها خلال سنة من تاريخ الترخيص فى نقلها الى الخارج .

ويجوز لوزير المالية والاقتصاد أو من ينييه الاعفاء من تقديم الضمان المذكور فى حالات خاصة وبالشروط التى يراها .

كما يجوز له أو لمن ينييه تجديد أو اطالة المدة المنصوص عليها فى الفقرة التالية .

ونصت المادة الخامسة من هذا القانون على أن : لوزير المالية والاقتصاد حق توزيع حصيلة المبالغ والأشياء المصادرة أو الغرامات الإضافية المحكوم بها على كل من ارشد أو اشترك أو علون فى ضبط الجريمة أو فى اكتشافها أو فى استيفاء الاجراءات المتصلة بها وذلك طبقا للتواعد التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية .

وبناء على ما تضمنته القوانين سألغة الذكر فان جرائم التهريب بكافة أنواعها الجبركية منها والنقدية كانت تختص بضبطها والكشف عنها أجهزة وزارة المالية والاقتصاد وكان وزير المالية والاقتصاد هو المختص بتجديد وإطالة المدة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر ، كما أنه هو المختص بتوزيع حصيلة الأشياء المصادرة وفقا لما نصت عليه المادة الخامسة من القانون المذكور . اذ كان المشرف على جميع مصالح الوزارة وإدارتها المختلفة .

ولما كانت المادة ١٢١ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٢ بإصدار قانون الجمارك الذي ألغى القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٥ سالف الذكر قد عرفت جريمة التهريب الجبركي تعريفا محددا أخرج منها جرائم التهريب النقدي اذ نصت على أنه « يعتبر تهريبا ادخال البضائع من أي نوع الى الجمهورية أو إخراجها منها بطرق غير مشروعة بدون أداء الضرائب الجبركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها في شأن البضائع المنوعة » .

ويعتبر في حكم التهريب تقديم مستندات أو فواتير مزورة أو مصطنعة أو وضع علامات كاذبة أو إخفاء البضائع أو العلامات أو ارتكاب أي فعل آخر بقصد التخلص من الضرائب الجبركية المستحقة كلها أو بعضها أو بالمخالفة للنظم المعمول بها في البضائع المنوعة » .

لذلك فان مخالفة ما نصت عليه المادة الثالثة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر يعد من جرائم التهريب النقدية التي تختص بالكشف عنها وضبطها الإدارة العامة للنقد التي ألحقها القرار الجمهوري رقم ١٠١ لسنة ١٩٥٨ بوزارة الاقتصاد والتجارة . لذلك من وزير الاقتصاد وحده يختص بتحديد وإطالة المدة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة المشار إليها كما يختص بتوزيع حصيلة الأشياء المصادرة طبقا لما نصت عليه المادة الخامسة من القانون المذكور .

لذلك انتهى رأي الجمعية الى أنه بعد صدور القرار الجمهوري رقم

١٠٢ لسنة ١٩٥٨ يكون وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية أو من ينيبه هو المختص وفقا للمادة ٢ من القانون ٩٨ لسنة ١٩٥٧ بتجديد أو اطلالة المدة التى يجب خلالها اعادة المصوغات والأحجار الكريمة التى يرخص للمسافرين غير المغادرين نهائيا باصطابها معهم . وهو أيضا المنوط بتطبيق المادة ٥ من القانون سالف الذكر وله حق توزيع حصيلة المبالغ والأشياء المصادرة أو الغرامات الإضافية المحكوم بها وفقا لأحكام المادة ٥ سالفة الذكر .

(فتوى ٢٩٦ بتاريخ ٢٦/٢/١٩٦٨)

قاعدة رقم (٢٣٦)

المبدأ :

جريمة التهريب الجبرى من غير المسافرين - أركانها - ضرورة توافر القصد الجنائى الخاص بأن تنصرف نية الحائز الى تهريب الأشياء موضوع الجريمة .

ملخص الحكم :

انه يلزم لقيام جريمة التهريب من غير المسافرين المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ أن يثبت اخفاء الجائى من غير المسافرين نقودا أو أشياء مما نص عليه فى المادة الأولى ، وأن يكون ذلك بقصد تهريبها .. ويتحقق فعل الاخفاء بتسليم الشيء المراد تهريبه أو حجزه أو حيازته وعدم التبليغ به عند الدخول الى الدائرة الجمركية ، فلا يشترط أن يكون الحائز قد خبا الشيء كما يتبادر من ظاهر النص .. ولا يكفى لقيام هذه الجريمة مجرد القصد الجنائى العام ، وإنما يتطلب القانون توافر قصد جنائى خاص ، بأن تنصرف نية الحائز الى تهريب هذه الأشياء ، وذلك على خلاف الحال بالنسبة الى جريمة حمل المسافر نقودا أو مصوغات بغير ترخيص والتي يكفى فيها القصد الجنائى العام .

(طعن ٦٩٩ لسنة ١١ ق - جلسة ١١/٢/١٩٦٧)

قاعدة رقم (٢٢٧)

المبدأ :

جريمة التهريب من غير المسافرين — تعليق رفع الدعوى العمومية عنها أو اتخاذ أى إجراء فيها على إذن وزير المالية والاقتصاد أو من ينييه — يكون له فى حالة عدم الإذن أن يأمر بمصادرة الأشياء موضوع المخالفة اداريا — قراره فى هذه الحالة هو قرار ادارى وليس قضائيا — يتعين أن يقوم هذا القرار على سببه .

ملخص الحكم :

لما كانت الجرائم المعاقب عليها طبقا لاحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ومنها جريمة التهريب من غير المسافرين المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة الرابعة تطلب عليها الصفة المالية فقد نص القانون على تعليق رفع الدعوى العمومية أو اتخاذ أى إجراء فيها على إذن وزير المالية والاقتصاد أو من ينييه ، وأجاز له أو لمن ينييه فى حالة عدم الإذن — بالنظر الى الظروف والملابسات — أن يأمر بمصادرة الأشياء موضوع المخالفة اداريا . ويتربط على عدم الإذن أن يمتنع على النيابة العامة رفع الدعوى العمومية أو اتخاذ أى إجراء فيها فلا تتصل بالدعوى ولا تمتد اليها ولايتها ، ويكون القرار الذى يصدره الوزير أو من ينييه بمصادرة الأشياء موضوع المخالفة قرارا اداريا وليس قرارا قضائيا ويلزم لقيام هذا القرار أن يقوم على سببه المبرر له ، فلا تتدخل الإدارة بإجراء المصادرة إلا اذا قامت حالة واتعية أو قانونية تسوغ تدخلها هى ثبوت وقوع المخالفة لاحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٧ ، وللقضاء الادارى أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع وصحة تكييفها القانونى ، وتتمثل المخالفة فى الدعوى الراهنة فى ثبوت اخفاء المطعون ضده للنقود المضبوطة بقصد تهريبها .

جامعة

الفصل الأول : السلطات الجامعية

الفرع الأول : المجلس الأعلى للجامعات

الفرع الثاني : مدير الجامعة

الفرع الثالث : مجلس الجامعة

الفرع الرابع : عميد الكلية

الفرع الخامس : اللجنة العلمية لنحس الإنتاج العلمى

الفصل الثانى : شغل وظائف هيئة التدريس

الفرع الأول : التعيين فى وظائف هيئة التدريس

الفرع الثانى : التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى

الفرع الثالث : التعيين فى وظيفة أستاذ

الفرع الرابع : التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد

الفرع الخامس : التعيين فى وظيفة مدرس

الفرع السادس : تعيين عضو هيئة التدريس أستاذاً مفرغاً بعد بلوغه السن القانونية

الفرع السابع : شغل وظيفة المدرس المساعد

الفرع الثامن : المعيد

الفصل الثالث : شؤون أعضاء هيئة التدريس

الفرع الأول : الإجازات والمنح الدراسية

الفرع الثانى : التذب والإعارة

الفرع الثالث : مزاولة أعضاء هيئة التدريس لبعض الأعمال خارج الجامعة

أولاً : مزاولة أعضاء هيئة التدريس بكليات الطب العمل فى الخارج

ثانياً : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والقيام باعطاء الاستشارة لشركة مصلحة

الفرع الرابع : الاجازة الخاصة لرعاية الطفل
الفرع الخامس : تخفيض المسند اللازمة لشغل وظائف التدريس
بالجامعات

الفرع السادس : اقدمية اعضاء هيئة التدريس
الفرع السابع : نقل اعضاء هيئة التدريس
الفرع الثامن : استقالة عضو هيئة التدريس
الفرع التاسع : احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش

الفصل الرابع : المعاملة المالية لأعضاء هيئة التدريس

الفرع الاول : المرتب
الفرع الثاني : اعلة غلاء المعيشة
الفرع الثالث : العلاوة الثورية
الفرع الرابع : علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا
الفرع الخامس : العلاوة الاضافية لو الخاصة
الفرع السادس : علاوة خاصة بالمعيد
الفرع السابع : علاوة الترقية
الفرع الثامن : البدلات
الفرع التاسع : المكافآت
الفرع العاشر : معاش اعضاء هيئة التدريس

الفصل الخامس : تاديب اعضاء هيئة التدريس

الفرع الاول : جرائم تأديبية
الفرع الثاني : اجرامات تأديبية

الفصل السادس : احكام خاصة ببعض الجامعات

الفرع الاول : جامعة فاروق الاول (الاسكندرية)
الفرع الثاني : جامعة ابراهيم باشا الكبير (عين شمس)
الفرع الثالث : جامعة الأزهر

الفصل السابع : مسائل متنوعة

الفرع الاول : استقلال الجامعة بميزانيتها
الفرع الثاني : المسند الجامعية

الفصل الأول السلطات الجامعية

الفرع الأول المجلس الأعلى للجامعات

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

سلطة المجلس الأعلى للجامعات — محددة بأن تكون في حدود القوانين والقرارات الجمهورية وقرارات وزير التربية والتعليم — ليس لهذا المجلس أن يعدل من شروط التعيين حسبما وردت بقانون تنظيم الجامعات .

ملخص الحكم :

أن سلطة المجلس الأعلى للجامعات محدودة بأن تكون في حدود القوانين والقرارات الجمهورية وقرارات وزير التربية والتعليم بحيث لا يجوز للمجلس المذكور أن يضع تنظيمها أو قاعدة تخالف نصا في قانون أو قرار جمهوري أو قرار من وزير التربية والتعليم . وإذا كانت المادة ٤٦ من القانون المذكور قد نصت على أن ينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته فليس في هذا النص ما يخول المجلس المذكور تعديل شروط التعيين تعديلا جزئيا أو كليا ومن ثم لا يملك هذا المجلس أن يعدل من شرط مضي الثماني عشرة سنة على تاريخ الحصول على البكالوريوس بما يجعل مراقبة تحققه مفروضة عند الترشيح بدلا من كونه بصريح نص المادة ٥٥ من القانون المذكور شرطا يراعى توافره عند التعيين لا قبل ذلك .

قاعدة رقم (٢٣٩)

المبدأ :

توصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل أحد أعضاء هيئة التدريس باحدى التفتات خارج الجامعات - عدم تضمن التوصية تحديد الوظيفة التى يتم النقل اليها - افتقادها لاحد الأركان الأساسية اللازمة لقيامها صحيحة منتجة آثارها القانونية اذ المفروض ان تنصرف هذه التوصية الى وظيفة معينة بالذات خارج الجامعات حسبما يستفاد من نص المادة ٦١ من قانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان توصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى خارج الجامعات اذ لم تتضمن تحديدا للوظيفة التى يتم النقل اليها جاءت مفترقة احد الأركان الأساسية اللازمة لقيامها صحيحة منتجة آثارها القانونية اذ المفروض ان تنصرف هذه التوصية الى وظيفة معينة بالذات خارج الجامعات حسبما يستفاد من نص المادة ٦١ من قانون الجامعات سالف الذكر والثابت من مطالعة الأوراق ان مدير الجامعة بعد ان ابلغ التوصية المشار اليها الى وزير التعليم العالى بكتابه رقم ٢٠.١١.٧٦ المؤرخ فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ للموافقة عليها ولتحديد الجهة التى يتم نقل المدعى اليها عاد واستدرك فى اليوم التالى مباشرة بان اعد مذكرة للمعرض على الوزير فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ طالبا النظر فى نذب المدعى ندبا كاملا الى وزارة التعليم العالى او أى جهة أخرى يحددها الوزير لحين اتمام اجراءات النقل وهو مسلك من جانب الجامعة ينطوى على ايقاف للعمل بتلك التوصية بسبب ما اعتورها من قصور الى ان تستوفى الاجراءات اللازمة لكى يصبح نقل المدعى خارج الجامعات أمر جائزا ومحقا قانونا بتحديد الجهة التى يتم النقل اليها يؤكد هذا النظر ان وزير التعليم العالى وافق فى ٦ من سبتمبر سنة ١٩٧١ على اعارة المدعى الى الجامعة الليبية خلال العام الجامعى ١٩٧٢/٧١ بوصفه أستاذًا بكلية الهندسة بجامعة

أسيوط كما وافق الوزير في ٢٥ من يولية سنة ١٩٧٢ على تجديد هذه الاعارة للعلم الجامعى التالى ١٩٧٢/٧٢ ولكن المدعى لم يتمكن من تنفيذ الاعارة للهدء الجديدة بسبب استدعائه للمؤول أمام مجلس التأديب مى الدعوى التأديبية رقم ١ لسنة ١٩٧٠ سالفه الذكر كما استمرت الجامعة فى صرف مرتب المدعى اليه بصفته المذكورة شاملا علاوة أسيوط على النحو الذى أوصحه المدعى تفضيلا فى صحيفة دعواه والمذكرات المقدمة منه وهو ما لم تجده الجامعة أمر يقوم فى الأوراق ما يناقضة ولكن الجامعة على الرغم من ايقافها العمل بتلك التوصية على النحو المتقدم ذكره تمسكت بها فى مواجهة المدعى فى خصوص ما اعتمدت اليه من عدم نمكيته من مباشره أعباء وظيفته كأستاذ بالكلية والسعى الى ابعاده من المحيط الجامعى رغم الإلحاح الشديد من جانب المدعى لتسليمه العمل مما دعاه الى انذار المدعى عليهم على يد محضر أكثر من مرة دون ان يجاب الى طلبه .

ومن حيث ان المسادة ١٧ من قانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر تنص على انه « لا تنفذ قرارات المجلس فيها يحتاج الى قرار من وزير التعليم العالى الا بصور هذا القرار واذا لم يصدر منه قرار فى شأنها خلال الستين يوما التالية لتاريخ وصولها مستوفاة الى مكتبه تكون نافذة » ولما كان ميعاد الستين يوما المنصوص عليه فى هذه المسادة لا يسرى بالنسبة لتوصية المجلس الأعلى للجامعات منار المنازعة بعد اذ أوقف العمل بها على ما تقدم القول الا من تاريخ زوال هذا الايقاف واستكمال التوصية المذكورة العناصر التى تجعلها صالحة للاعتباد من جانب الوزير بتحديد الجهة التى يتم نقل المدعى اليها ولما كان ذلك فانه لا يكون قد صدر من وزير التعليم العالى ثمة قرار ينقل المدعى خارج الجامعات لا صراحة ولا ضمنا طبقا لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ولا يكون لتوصية المجلس الأعلى للجامعات بهذا النقل أية قيمة قانونية بالتالى فى الاخلال بمركز المدعى الوظيفى كأستاذ ورئيس قسم بكلية الهندسة بجامعة أسيوط ومن ثم تعتبر التوصية المذكورة منعمة

الوجود قانونا فى هذا الخصوص . ولا ينال من ذلك ان وزير التعليم العالى هو فى نفس الوقت رئيس للمجلس الأعلى للجامعات على ما تقضى به المادة ١٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ، اذ فضلا عن انه لا يبين من الأوراق ما اذا كان المجلس الأعلى للجامعات حين اصدر تلك التوصية بجلسة ٢٠ - ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ كان منعقدا برئاسة الوزير فان رئاسة الوزير لهذا المجلس واشتراكه فى مداولاته لا يضى عن وجوب اصداره القرار بعد ذلك طبقا لاحكام المادة ١٧ من القانون المذكور سالف الاشارة اليها اخذا فى الاعتبار ان القرار الذى يصدر من المجلس الأعلى للجامعات ولو كان منعقدا برئاسة الوزير انها ينسب الى هذا المجلس برئته وليس الى وزير التعليم العالى الذى خوله القانون اختصاصا ذاتيا فى الموافقة على قرارات المجلس المذكور او عدم الموافقة عليها .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم فان توصية المجلس الأعلى للجامعات التى استندت اليها الجامعة فى منع المدعى من مباشرة اعباء وظيفته الجامعية بكلية الهندسة بجامعة اسيوط لا تعدو ان تكون مجرد عقبة مادية حالت دون مباشرة المدعى لاعباء وظيفته المذكورة كما ان ما اقدمت عليه الجامعة من التمسك بهذه التوصية للحيلولة بين المدعى وبين ممارسة اعباء تلك الوظيفة لا يعدو ان تكون عملا من أعمال الغضب المسمى الذى لا تنقيد بالمواعيد او الاجراءات المتطلبة قانونا للطعن بالغاء القرارات الادارية ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بعدم قبول الدعوى شكلا فيها يتعلق بطلب المدعى الغاء القرار السلبى والامتناع عن تسليمه العمل قد وقع بخالفا للقانون ومن ثم يتعين الحكم بالغاء والقضاء بعدم الاعتداد بقرار المجلس الأعلى للجامعات سالف الذكر وما يترتب عليه من آثار ولا يحول دون هذا القضاء ما تمسكت به الجامعة من ان خدمة المدعى انتهت لاعتباره مستقila لسبب انقطاعه عن العمل منذ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٨ بعد ان كان قد عاد وتسلم عمله بالجامعة نفاذا لحكم محكمة القضاء الادارى فى الدعوى رقم ٨٠٧ لسنة ٢٧ القضائية بالغاء قرار نديه

الىوزارة التعليم وانه من ثم لم يكن لعقد الدعوىرقم٦٠ لسنة ٢٧ القضائية المتامة منه بطلب الغاء القرار السلبى بالامتناع عن تسليمه العمل بالكلية غير ذات موضوع لا وجه لذلك لأن المدعى رغم انتهاء خدمته له مصلحة محققة فى الكشف عن بطلان الاجراءات التى اتخذت ضده على غير حق ردا لاعتباره الأدبى وتلكيدا لاستحقاقه التعويض عما يكون قد لحقه بسبب تلك الاجراءات من اضرار فيها لو عن له ان يطالب بهذا التعويض .

ومن حيث انه لا ممتنع فيها ذهبت اليه الجامعة من ان القرار الصادر من وزير التعليم العالى فى ٣ من فبراير سنة ١٩٧٣ بنذب المدعى ندبا كاملا للعملبقطاع التخطيط والمتابعة بوزارة التعليم العالى ينطوىعلىاقرار لتوصية المجلس الأعلى للجامعات سالف الاشارة اليها ذلك لأن قرار الوزير لم يتضمن نقلا للمدعى الى قطاع التخطيط والمتابعة بالوزارة المذكورة وانها تضمن ندبه الى ذلك القطاع ، الأمر الذى لا يستقيم معه القول بأن هذا القرار ينطوى على اقرار من جانب الوزير لتوصية المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى الى خارج الجامعات أخذا فى الاعتبار اختلاف المركز القانونى الذى يترتب على كل من النقل والندب الى خارج وظائف واعضاء هيئة التدريس بالجامعات واختلاف الاجراءات المطلوبة بالنسبة لكل منهما وفقا لاحكام قانون الجامعات رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى صدر هذا القرار فى ظله والصحيح فى شأن قرار الندب المشار اليه ان الوزير أصدره استجابة لطلب مدير الجامعة فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٧٠ بايقاف العمل بتوصية المجلس الأعلى للجامعات فى ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ وندب المدعى ندبا كاملا لوزارة التعليم العالى لحين اتمام اجراءات نقله على ما تقدم البيان .

ومن حيث ان قرار وزير التعليم العالى بنذب المدعى ندبا كاملا للعمل خبرا بقطاع التخطيط والمتابعة بالوزارة المذكورة يكون على مقتضى ما تقدم قد جاء فى حقيقة الأمر استهرارا للاجراءات المعينة التى اتخذتها الجامعة ضد المدعى بقصد ابعاده والحيولة دون ممارسته اعباء وظيفته الجامعية خاصة ما تكشف عنه الأوراق من القصور الملحوظ فى عسدد الاساتذة بجامعة اسيوط وبالذات فى مجال تخصص المدعى يضاف الى ما تقدم

ان قرار وزير التعليم العالى بالنسبة لم يتضمن تحديدا لوظيفة بعينها يتم التنب عليها كما ان هذا التنب الكلى الذى يعتبر فى حكم الاعلاء طبقا لنص المادة ٨٤ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم تتبع فى شأنه الاجراءات المنصوص عليها فى المادة ٨٥ من القانون المذكور والتى من بينها اخذ رأى مجلس الكلية المختص فضلا عن الحصول على موافقة عضو هيئة التدريس على تلك الاعارة بطبيعة الحال الأمر الذى يصم قرار التنب المشار اليه بمخالفة القانون خصوصا بعد ان ثبت عدم صحة الاسباب التى بنت عليها توصية المجلس الأعلى للجامعات فى ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ سالنة الذكر وما يترتب عليها من اجراءات انتهت لصدر قرار التنب المشار اليه ذلك ان المحكمة الادارية العليا قضت بجلسته ٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٩ برفض الطعن رقم ٩٧٧ لسنة ١٩٩ القضائية المقدم من جامعة اسبوط عن القرار الصادر من مجلس تاديب اعضاء هيئة التدريس بالجامعات فى الدعوى رقم ١ لسنة ١٩٧٠ سالفة الذكر ببراءة المدعى من جميع الاتهامات التى نسبت اليه فى تلك الدعوى ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بالفاء قرار التنب المشار اليه قد اصاب وجه الحق فى هذا الخصوص مما يتعين معه الحكم برفض الطعن المقدم عنه .

(طعن ٧٧٨ ، ٩٠٠ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٠/٤/١٩٨٢)

قاعدة رقم (٢٤٠)

المبدأ :

قضاء المحكمة بالفاء القرار المطعون فيه الصادر بحرمان المدعى من مباشرة عمله كاستاذ بلحدى الكليات بجامعة اسبوط وما يترتب على ذلك من آثار استنادا الى ان القرار الصادر من المجلس الأعلى للجامعات بنقل المدعى الى وظيفة خارج الجامعات لا يعدو ان يكون توصية لم يصدر بها قرار صريح او ضمنى من وزير التعليم العالى — قضاء للمحكمة بتعويض المدعى عن الأضرار المادية والأدبية التى لحقت بالمدعى من جراء ذلك الاجراء التصفى — الزام الجامعة بالتعويض دون المجلس الأعلى للجامعات مسئوليتها عنه .

ملخص الحكم :

من حيث أن هذه المحكمة قضت بجلسة اليوم في الطعن رقم ٧٧٨ لسنة ٢٣ قضائية ورقم ١٠٠ لسنة ٢٣ القضائية بإلغاء القرار المطعون فيه الصادر بحرمين المدعى من مباشرة عمله أستاذًا بكلية الهندسة بجامعة أسيوط وما يترتب على ذلك من آثار استنادًا إلى القرار الصادر من المجلس الأعلى للجامعات بجلستي ٢٠ و ٢٧ من سبتمبر سنة ١٩٧٠ بنقل المدعى إلى وظيفة خارج الجامعات لا يعدو أن يكون مجرد توصية لم يصدر بها قرار صريح أو ضمنى من وزير التعليم العالي وفقًا لحكم المادتين ١٧ ، ٦١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بنظام الجامعات وبالتالي لا يكون لها لمة قوة تنفيذية ويضحي الاستناد إليها في الحيلولة بين المدعى وبين ممارسته لآعباء وظيفته مجرد استناد إلى عقبة مادية يجب القضاء بإزالتها دون التقيد بمواعيد الطعن بالإلغاء .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه أصاب وجه الحق فيما قضى به من تعويض للمدعى عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت بالمدعى من جراء ذلك القرار التعسفى وذلك للأسباب التي قام عليها الحكم المذكور والتي تقرها هذه المحكمة . وليس فيما قدره هذا الحكم من تعويض للمدعى بمبلغ ثلاثة آلاف جنيه جبراً للاضرار المذكورة أية مبالاة أو تجاوز لمقدار الضرر الذى حاف بالمدعى وذلك مع استبعاده فترة العلم الدراسى ١٩٧٢/٧١ التى قضاها المدعى معاراً إلى الجامعة الليبية وحقق خلالها كسباً لا شك فيه الأمر الذى لم يغب عن الحكم المطعون فيه حين قدر للمدعى مبلغ التعويض سالف الذكر .

ومن حيث أنه لا وجه لما نعه الجامعة على الحكم المطعون فيه فيما قضى به من إلزامها هى بذلك التعويض دون المجلس الأعلى للجامعات أو وزارة التعليم العالي ذلك لأن المجلس الأعلى للجامعات لا يتمتع بأية شخصية مستقلة عن الجامعة ولا يعدو أن يكون مجرد جهاز من أجهزتها تنصرف إليها آثار القرارات التى يصدرها كما لا ينال من مسئولية الجامعة

عن تلك القرارات ما خوله القانون لوزير التعليم العالي من اختصاص
فى التصديق على بعض تلك القرارات كما هو الشأن فى القرار الذى يصدر
بنقل عضو هيئة التدريس الى خارج الجامعة اذ ان دور الوزير فى هذا
الخصوص ليس الا دورا وصليا لا يخل بنسبة صدور القرار الى الجامعة
ومسئوليتها عنه بالتالى .

(طعن ٢٧٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٠/٤/١٩٨٢)

قاعدة رقم (٢٤١)

المبدأ :

القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بتنظيمها — اختصاص المجلس الأعلى
للجامعات بتقرير معادلة مؤهل علمى معين لدرجة دكتور من احدى الجامعات
المصرية — اختصاصه بالتبع بتقرير معادلة مؤهلات احدى كمعادلة دبلوم
الهندسة التطبيقية العليا لبيكالوريوس الهندسة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٤٣ من القانون ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم الجامعات
المصرية اشترطت فبين معين مدرسا « أن يكون حاصلا على درجة دكتور من
احدى الجامعات المصرية ، أو على درجة تمنحها فى المادة التى تخصص
فيها ، أو أن يكون حاصلا من جامعة اجنبية أو هيئة علمية أو معهد علمى
معترف بها على درجة يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب
مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص معادلة لذلك ، مع مراعاة
احكام القوانين واللوائح المعمول بها » . ومؤدى ذلك ان المجلس الأعلى
للجامعات هو المختص بتقرير معادلة مؤهل علمى معين لدرجة دكتور من
احدى الجامعات المصرية وبذلك يكون هو المختص أيضا — من باب اولى —
بتقرير معادلة دبلوم الهندسة التطبيقية العليا أو أية شهادة دراسية
اخرى لبيكالوريوس الهندسة لأنها مؤهلات احدى من درجة الدكتوراه التى
تخص بتقرير معادلتها .

(فتوى ١٧٢ فى ٦/٤/١٩٥٨)

قاعدة رقم (٢٤٢)

المبدأ :

قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ استثنى فسى المادة ١٥ منه الوظائف العليا من قيد النسبة المحددة للتعين فى غير أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة فى جدول الوظائف سواء كان التعيين من داخل الوحدة أو من خارجها — القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات منح فى المادة ١٥٧ منه الجامعات بما فيها المجلس الأعلى للجامعات سلطة التعيين فى مختلف وظائف الكادر العام الخالية منها وكذا النقل الى هذه الوظائف استثناء من الاحكام المقررة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة طالما كان المعين أو المتقول مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة المراد تعيينه فيها أو نقله اليها .

ملخص الفتوى :

استثنى المشرع فى المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م الوظائف العليا من قيد النسبة المحددة للتعين فى غير أدنى وظائف المجموعات النوعية الواردة فى جدول الوظائف ، دون أن يكون هناك فرق فى هذا بين التعيين من داخل الوحدة أو من خارجها ، ومن ثم لا يجدى الطول بأن السيد المذكور لم يكن يشغل درجة مدير عام بالهيكل التنظيمى للمجلس الأعلى للجامعات لما فى هذا القول من اضافة قيد جديد لحكم المادة ١٥ سالفه البيان . كما استثنى المشرع فى المادة ٣٦ من القانون المشار اليه — من القاعدة العامة للترقية بأن يكون من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى اليها طائفة الوظائف العليا من هذا النهوم لكونها لا تشتمل على مجموعات نوعية ، ففى شأن تكون الترقية اليها بالاختيار ، ويستهدى فى ذلك بما بيديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز ، وهو ما تم لترشيح السيد المذكور على ما سلف بيانه .

ومن حيث أنه مما يؤيد ذلك أن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه ، قد منح — فى المادة ١٥٧ منه — الجامعات (بما فيها المجلس الأعلى للجامعات) سلطة التعيين فى مختلف وظائف الكادر العام الخالية فيها ، وكذا النقل الى هذه الوظائف استثناء من الاحكام المقررة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة ، طالما كان المعين أو المنقول مستوفيا لاشتراطات تسفل الوظيفة المراد تعيينه فيها أو نقله اليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز تعيين الدكتور المعروضة حالة بوظيفة رئيس قطاع بامانة المجلس الاعلى للجامعات .

(ملف ٨٦/٣/٨٠٦ جلسة ١٨/٥/١٩٨٢)

الفرع الثالث

مدير الجامعة

قاعدة رقم (٢٤٣)

المبدأ :

رئاسة القسم حق لا قدم استاذ ذى كرسى به — اذا وجد عائق يعوق قيام الاقدم بمهام رئاسة القسم تولى الرئاسة من يليه فى الاقدمية — مفهوم العائق فى هذا المجال — هو كل ما من شأنه المساس بإمكانية مباشرة اعباء رئاسة القسم او بالصلاحيات الواجب توافرها فيمن يتولى هذا المنصب — ترخص مدير الجامعة بعد اخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق تحت رقابة القضاء الادارى .

ملخص الحكم :

يبين من استعراض أحكام المواد ٣٩ - ٤١ - ٤٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات معدلة بالقانونين رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ورقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ وكذا القواعد الملحقه بجدول المرتبات والمكافآت التى تضمنتها القوانين المشار اليها ، والمواد ١٥ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ من القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات والقرارات المعدلة لها ، ان القانون قد ناط برؤساء الاقسام بالكليات اختصاصات علمية وادارية ومالية بارزة لها اثرها فى تحقيق رسالة الجامعة وتمكينها من القيام بواجباتها ، وخولها فى هذا الشأن سلطات رئاسية فى دائرة القسم ومنحهم مزايا مادية تتمثل فى بدل رئاسة اقسام البالغ قدره ١٢٠ جنيهها سنويا مقابل معاونتهم عمداء الكليات فى ادارة شئون الكلية العلمية والادارية والمالية بالاضافة الى قيامهم بواجباتهم فى اقسامهم العلمية كاساتذة ذوى كراسى وقد جعل القانون رئاسة القسم حقا لا قدم استاذ ذى كرسى به ، ولا يجوز تخطيه الى من يليه الا اذا قام به من الاسباب ما يعوقه عن القيام بأعباء رئاسة القسم وفى هذا تنص المادة ٤٢ من القانون

المشار اليه معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على أنه « لكل قسم من أقسام الكلية كيانه الذاتى من الناحية العلمية والإدارية والمالية ويرأسه أئتم استاذ ذى كرسى ، وإذا كان هناك من الاسباب ما يعوق قيام الأئتم بهمام رئاسة القسم تولى الرئاسة من يليه فى الأئتمية . » والعائق فى مفهوم هذه المادة وقد ورد علما مطلقا من أى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه المساس بإمكانية مباشرة أعباء رئاسة القسم أو بالصلاحيات الواجب توافرها فيمن يقوم بتبوعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات الصالح العام . ويترخص مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق ، ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب ، بانقصاص حق أئتم الأستاذة ذوى الكراسى فى تولى رئاسة القسم أو الاستمرار فيه ، وذلك بتخطيه فى شغل هذا المنصب أو بفتحته عنه ، لرقابة القضاء الإدارى ، باعتباره قرارا إداريا منطويا على تخط فى التعيين أو توقيع جزاء تأديبى حسب الأحوال .

(طعن ٩٢٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٦)

قاعدة رقم (٢٤٤)

المبدأ :

المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات — سلطة مدير الجامعة فى تنحية أئتم الأستاذة من رئاسة القسم — صدور قرار بتنحية أئتم الأستاذة ذوى الكراسى من رئاسة القسم — الحكم بالفاء المقرر — إصدار قرار آخر منبت الصلة بالقرار الأول — استناد القرار الثانى الى سبب استجد بعد تنفيذ حكم الفاء القرار الأول — استناده الى شكوى جماعية من أعضاء هيئة التدريس — لا مخالفة فيه القانون — بيان ذلك .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الأوراق أن جامعة القاهرة وكلية الطب بالجامعة المذكورة قد قامت بتنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى من المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٩٢٨ لسنة ١٤ القضائية فقد أصدر عميد كلية الطب فى ١٢ من مارس سنة ١٩٧٢ قراره رقم ١١٧ باسناد رئاسة قسم الأشعة بالكلية

الى المدعى وقد اشير فى ديباجة هذا القرار الى كتاب مدير الجامعة رقم ٦ بتاريخ ٩ من مارس سنة ١٩٧٢ فى شأن تنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى من المحكمة الادارية العليا فى ٢٦ من فبراير سنة ١٩٧٢ والذي قضى بالغاء قرار مدير الجامعة رقم ١٤١ فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الاشعة .

ومن حيث أن قرار تنحية المدعى عن رئاسة القسم المطعون فيه بالدعوى الماثلة (قرار مدير الجامعة رقم ٢٢ الصادر فى ٢١ من مارس سنة ١٩٧٢) هو قرار منبى الصلة بقرار تنحيته الاول رقم ١٤١ الصادر فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ والذي قضى بالغائه ، ذلك ان قرار تنحية المدعى المطعون فيه بالدعوى الماثلة صدر استنادا الى سبب استجد بعد تنفيذ الحكم الصادر لصالح المدعى فى الدعوى الاولى فتد جاء فى ديباجة القرار انه صدر بعد الاطلاع على الكتاب الموجه الى مدير الجامعة من الدكتور عميد كلية الطب رقم ٢٩٢ (سرى) فى ١٥ من مارس سنة ١٩٧٢ . والذي جاء به انه على اثر اقامة الدكتور . . رئيسا لقسم الاشعة تلقى شكوى جماعية من اعضاء هيئة التدريس بالقسم يبدون فيها عدم استطاعتهم لتعاون معه ويذكرون بالحالة التى كان عليها القسم عندها كان رئيسا له قيل تنحيته كما انه تلقى من كل من رئيسى القسمين اللذين لهما التعامل المباشر مع قسم الاشعة (وهما القلب والصدر وجراحتهما وقسم جراحة الاعصاب) شكوى تفيد نفس المعنى ، وقد اشار الدكتور العميد كذلك فى كتابه انه بصفته استاذ بالكلية وعميدا لها فقد لمس التطور الكبير الذى طرأ على قسم الاشعة منذ أن تولى رئاسته الدكتور فقد أعطاه الدفوعات التقدمية يشيد به جميع الزملاء وقد انتهى الدكتور العميد فى كتابه الى طلب اعادة النظر فى الموضوع حتى تعود الأمور الى نصابها وتستقر الاحوال بالقسم والكلية وبعد الاطلاع على المذكرات المقدمة من كل من اعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة ومن الدكتور استاذ ورئيس قسم جراحة الاعصاب والدكتور استاذ ورئيس قسم الصدر والقلب وجراحتهما وبعد الاطلاع على المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات التى تخول

مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية — حق تنحية أقدم أستاذ ذى كرسى عن رئاسة القسم اذا كان هناك من الاسباب ما يعوق قيام الاقدم بمهام رئاسة القسم .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم لا يكون صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن القرار المطعون فيه بالدعوى المائلة لا يستقل عن سابقه بأسباب أو ظروف أو ملائسات تجفله يختلف فى الحكم القانونى عن سابقه ، كما أنه ليس صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من استناد الجهة الادارية الى أن حكم المادة ٤١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لا يسعها لأن هذا القانون وما يخوله من رخص كان ساريا وقت نظر ادعوى الاولى أمام المحكمة الادارية العليا ولم تجد فيه المحكمة ما يبرر اصدار قرار التنحية الاول المائل للقرار المطعون فيه ذلك أن هذه المحكمة ذكرت صراحة فى حكمها سالف الذكر وهى بصدد بيان مدى الرخصة التى نخولها المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أن العائق فى مفهوم هذه المادة وقد ورد عاما مطلقا من أى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه المساس بإمكانية مباشرة أعباء رئاسة القسم أو الصلاحية الواجب توافرها فيمن يقوم بتبعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات الصالح العام ، ويترخص مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية فى تقدير هذا العائق ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب لرقابة القضاء الادارى ويكون القرار الصادر فى هذا الشأن صحيحا مبررا من العيوب اذا التزم احكام القانون واجراءاته وتغيا الصالح العام دون شة انصراف والا كان معيبا حقيقيا بالالغاء ، أما الغاء هذه المحكمة لقرار تنحية المدعى الاول فقد ثام على أن هذا القرار صدر بمناسبة الاتهام فقد وجه اليه بعض اطباء امتياز التدريب دفعة سنة ١٩٦٥ بأنه متهم فى دورة التدريب بقسم الاثثة درجات غير عاجلة على أسس غير سليمة مستهدفا مصلحة كريمة وبعض اطباء مقيمين وقد استند القرار فى ديباجته الى التحقيق الذى أجرى فى هذا الشأن وتنحية المدعى عن رئاسة القسم لهذا السبب يحمل فى طياته ادانته فى الاتهام المنسوب اليه وديمه بعدم النزاهة فى التزام مقتضيات العدالة فى تقدير درجات اطباء امتياز التدريب

بدافع من الهوى والغرض وهو الامر الذى يزرى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس ويمس نزاهته وجزاء مثل هذا الانهزام اذا ما تقدم الدليل عليه — هو العزل تطبيقا لحكم الفترة الاخيرة من المادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات سالف الفكر ، ولما كان الامر كذلك فان القرار المطعون فيه يكون قد انحطى فى الواقع من الامر على جزاء تأديبي مقنع أنزل بالمدعى دون اتباع اجراءات تأديب اعضاء هيئة التدريس المقررة قانونا فى المواد ٧٦ وما تلاها من القانون المشار اليه هذا فضلا عن أن هذا القرار قد صدر دون اتباع الاجراءات التى تقضى بها المادة ٤١ من القانون سالف الذكر من اخذ رأى عميد الكلية وبهذه المثابة يصبح القرار مخالفا للقانون خليقا بالالغاء وذلك دون ثمة اخلال بسلطة الجهة الادارية فى اتخاذ الاجراءات القانونية التى تراها مناسبة حياله ومن ثم فانه لا يكون صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان قرار التنحية المطعون فيه بالدعوى الماثلة صدر فى ظروف مماثلة للظروف التى صدر فيها قرار التنحية الاول .

اما ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان الجامعة قد جنحت الى الصورية فى تنفيذ حكم المحكمة الادارية العليا بالغاء قرار تنحية المدعى الاول بمقوله ان السبب الذى استندت اليه فى اصدار قرار التنحية الجديد هو مصطنع فقول لا يمكن قبوله اذ لا يستقيم فى العقل أو المنطق ان يوصم عميد كلية الطب ورئيسا قسمين من أكبر الاقسام بها وجميع اعضاء هيئة التدريس بتسم الاشعة من اساتذة واساتذة مساعدين ومدرسين ومعيدون دون أى سند من الاوراق بانهم سخرؤا لتقديم شكاوى ضد المدعى لمجرد اصطناع سبب جديد يكون تكتة — على حد تعبير الحكم المطعون فيه — تستند اليه الجامعة فى اصدار قرارها الجديد بتنحية المدعى أما ما ذهب اليه المدعى من ان مدير الجامعة قد اصدر قراره بتنحيته عن رئاسة القسم دون تحقيق للشكاوى التى قدمت ضده فمردود عليه بأن الكلية والجامعة لم يكونا بصدد نوجيهه اتهم أو وقائع معينة ضد المدعى وانما كان مقدموا الشكاوى بصدد بيان استحالة التعاون بينهم وبين المدعى اذا استمر رئيسا للقسم ويجرون مقارنة بين حالة القسم وقت أن كان رئيسا له وحالته بعد تنحيته عن رئاسته (م — ٢٠ — ج ١٢)

ولم يذهب المدعى إلى أن مقدمى الشكاوى كانوا مدخوعين بأى دواعى شخصية أما ما ذهب إليه المحكم المطعون فيه من أن المدعى لم يكن قد زاوئ بعد واجبات وظيفته حتى يظهر أن كان هناك تعاون بينه وبين مقدمى الشكاوى أم لا أو يمكن الحكم على صلاحيته فردود عليه بأن مقدمى الشكاوى كانوا يتكلمون كما هو واضح من شكاويهم من واقع تجريئهم خلال مدة رئاسة المدعى السابقة .

ومن حيث أنه يبين من الرجوع إلى شكوى أعضاء هيئة التدريس بقسم الأشعة أنه جاء بها أن الدكتور سبق أن تولى رئاسة القسم فترة غير قصيرة فى الماضى ويؤسفنا أن نقول أنها لم تكن موفقة على الإطلاق إذ كثيرا ما تعقدت الأمور وكثرت الشكاوى ونارت الشبهات وعلا اللفظ حول ما كان ينفذ خلال تلك الفترة من إجراءات مما أدى إلى كثير من الاضطراب والمشاحنات فى داخل القسم وفى علاقاته بالاقسام الأخرى واضطراب معه سير العمل العلاجى والعلمى وكذا شؤون الامتحانات هذا عدا ما تعرضت له سمعة القسم فى تلك الآونة كما نود أن نبين لسيادتكم أنه منذ تنحية سيادته عن رئاسة القسم استقامت شؤونه ونما إنتاجه العلمى والعملى وساده جو مرغوب فيه من التأخى والوثام والتعاون المنتج فى شتى المجالات فى داخل القسم وفى علاقاته بالاقسام الأخرى مما أعاد للقسم سمعته الطيبة ورد اعتباره ويؤسفنا أشد الأسف أن تنعكس الأمور مرة أخرى وتعود إلى سابق ما كانت عليه من اضطراب » وقد جاء فى شكوى الدكتور استاذ ورئيس قسم جراحة الاعصاب « نما إلى علمنا أن الدكتور قد عاد إلى رئاسة قسم الأشعة ويؤسفنا أن هذا الخبر قد أعاد إلى أذهاننا صورة لاسوأ فترات علاقة قسم جراحة الاعصاب بقسم الأشعة حيث لم نستطع التعاون بتاتا مع سيادته رغم حاجتنا الشديدة لمثل هذا التعاون ورغم محاولتنا المستمرة لتنظيم سير العمل فى وحدة الأشعة بقسم جراحة الاعصاب مما استدعى فى النهاية قطع كل علاقة بين القسمين وعلى طرف النقيض نذكر بكل خير الفترة التى تولى رئاسة القسم فيها الدكتور فقد بادر فأبدنا بكل ما يلزمنا من معدات ومساعدى أشعة وأطباء لحسن سير العمل ولم يقتصر الأمر على ذلك بل تعداه إلى ارتفاع ملموس فى المستوى العلمى لقسم الأشعة » وقد ردد ذات

المعاني الدكتور استاذ ورئيس قسم الصدر والقلب وجراحتها
اما عميد الكلية فقد اشار في كتابه الى مدير الجامعة بعد ان استعرض
ما جاء في الشكاوى المقدمة اليه « انه بصفته استاذا بالكلية وعميدا لها
فقد لمس التطور الكبير الذى طرأ على قسم الاشعة منذ ان تولى رئاسته
الدكتور فقد أعطاه من الدفعات التقديمية - ما يشيد به
جميع الزملاء وقد انتهى السيد العميد في كتابه الى طلب اعادة النظر فى
الموضوع حتى تعود الامور الى نصابها وتستقر الاحوال بالقسم والكلية .

ومن حيث انه سبق لهذه المحكمة ان ذكرت فى حكمها الذى اصدرته
فى الطعن الذى اقامه المدعى فى الحكم الصادر فى الدعوى التى اقامها
طعنا على قرار تحييته الاول : وهى بصدد بيان مدى الرخصة التى تخولها
المادة ٤١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لمدير الجامعة فى تحيية
اقتم الاساتذة ذوى الكراسى عن رئاسة القسم - ان العائق فى مفهوم
هذه المادة وقد ورد علما مطلقا من اى قيد ينسحب الى كل ما من شأنه
المساس بإمكانية مباشرة اعباء رئاسة القسم او بالصلاحيات الواجب
توافرها فيمن يقوم بتبعات هذا المنصب على الوجه الذى توجبه مقتضيات
الصالح العام ويترخص مدير الجامعة بعد اخذ رأى عميد الكلية فى تقدير
هذا العائق ويخضع قراره الصادر استنادا الى هذا السبب لرقابة القضاء
الادارى ويكون القرار الصادر فى هذا الشأن صحيحا مبررا من العيوب
اذا التزم أحكام القانون واجراءاته وتغيا الصالح العام دون ثمة انحراف .

ومن حيث انه بتطبيق المبدأ الذى سبق ان قررته المحكمة على وائعات
هذه المنازعة يبين ان مدير الجامعة قد واجه فى نطاق السلطة التقديرية
المخولة له مستهدفا الصالح العام دون ثمة انحراف - الموقف بالأسف الخطورة
الذى وضعه امامه اعضاء هيئة التدريس بقسم الاشعة بكلية الطب ورئيسا
القسمين اللذين يتعاونان مع هذا القسم وعميد الكلية : من أنه سيستحيل
التعاون بينهم وبين المدعى وأن الامور ستتفكك - على حد تعبيرهم -
بالقسم وبالكلية اذا استمر المدعى فى رئاسة القسم وأن ذلك سيؤثر على
حسن سير وانتظام العمل بالمرفق الذى ساد بعد تحييته عن رئاسته .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الاشعة تد صدر صحيحا مبرا من العيوب وبالتالي يكون طلب التعويض عنه غير قائم على سند من القانون ويكون الحكم المطعون فيه وقد ذهب هذا المذهب قد خالف القانون واخطأ في تأويله وتطبيقه ويتمين والحالة هذه — انقضاء بالغائه وبرغض الدعوى مع الزام المدعى بالمصروفات .

(طعن ٩٤٧ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩)

الفرع الثالث مجلس الجامعة

قاعدة رقم (٢٤٥)

المبدأ :

جعل القانون ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ في مادته الثالثة عشرة الاصل في قرارات مجلس الجامعة ان تكون نافذة من تلقاء ذاتها اما ما يحتاج فيها الى تصديق وزير المعارف او مجلس الوزراء حسب الاحوال فهو استثناء لا يندرج فيه من القرارات الا ما نص عليها المشرع صراحة في القانون .

ملخص الفتوى :

بحث تسم الرأي مجتمعاً بجلسات متعددة آخرها جلسة ٣ من فبراير سنة ١٩٥٢ سلطات مجلس الجامعة وتبين من استعراض نصوص القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ أن جامعة مؤاد الاول منشأة عامة لها الشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية الدولة (المادة ٣) وتدير اموالها بنفسها (المادة ٤) .

ونصت المادة السابعة من هذا القانون على أن :

وزير المعارف العمومية هو الرئيس الاعلى للجامعة بحكم منصبه ويتولى ادارة الجامعة تحت اشرافه .

١ — مدير الجامعة .

٢ — مجلس الجامعة .

مدير الجامعة وله الرئاسة .

ويؤلف مجلس الجامعة — طبقاً للمادة العاشرة — من .

وكيل الجامعة .

عمداء الكليات .

مديرى المعاهد المستقلة .

عضو من كل كلية ينتخبه مجلسها من بين أساتذتها ذوى الكراسى .

أحد وكلاء وزارة المعارف العمومية يختاره وزيرها ..

أربعة أعضاء يعينون بمرسوم بناء على طلب وزير المعارف العمومية من ذوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى .

وقد بينت المادة الحادية عشرة اختصاصات مجلس الجامعة فى خمسة عشر بنداً ومنها ما ورد فى البند ٥ ونصه .

تعيين الاساتذة ومسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتاديبهم ونقلهم من الجامعة .

ثم نصت المادة الثالثة عشرة على ما يأتى :

تكون قرارات مجلس الجامعة نافذة من تلقاء نفسها ما عدا القرارات الخاصة بوقف الدراسة بالكليات أو بالمعاهد فانها لا تنفذ الا بعد تصديق وزير المعارف العمومية . أما القرارات التى تتعلق بالامتلاك والنزول عن الملك والمبادلة بالمعوض وقبول الهبات والوصايا والاعلانات وغلة الوقف فلا تنفذ الا بعد تصديق وزير المعارف العمومية أو مجلس الوزراء على حسب الاحوال .

ونصت المادة المثمة للعشرين على أن .

يعين وزير المعارف العمومية الاساتذة ومسائر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص ..

ويستعين من هذه النصوص أن القانون قد اختص مجلس الجامعة بمسائل ينظرها ويصدر فيها ما ينتهى اليه من قرارات . وقسم هذه القرارات الى قسمين .

الاول — قرارات تكون نافذة من تلقاء ذاتها .

ثانياً — قرارات يلزم لنفاذها تصديق وزير المعارف العمومية أو مجلس الوزراء حسب الاحوال .

وقد جعل القانون الاصل فى القرارات أن تكون من النوع الاول اى تتخذ من تلقاء ذاتها أما النوع الثانى اى ما يحتاج لنفاذه الى تصديق فهو استثناء لا يتدرج فيه من القرارات الا ما نص عليه صراحة فى القانون .

والبند ٥ من المادة ١١ من القانون نص على اختصاص مجلس الجامعة بمسائل متعلقة بأعضاء هيئة التدريس وهى .

١ — التعيين .

٢ — الترقية .

٣ — التأديب .

٤ — النقل من الجامعة .

وهذه المسائل الاربعة تدخل كلها فى النوع الاول من القرارات فيكون قرار المجلس فيها نافذا من تلقاء ذاته طبقا للشطر الاول من المادة ١٣ عدا التعيين الذى نص صراحة فى المادة ٢٠ على أن يصدر به قرار من الوزير .

وانه وان كان لفظ التعيين يطلق اصطلاحا على اهرين .

(ا) التعيين ابتداء .

(ب) التعيين عن طريق الترقية .

الا أنه لا مجال للشك فى ان القانون قصد بلفظ التعيين احد هذين المعنيين فقط وهو التعيين ابتداء اذ انه ذكر الترقية بجانب التعيين مما يقطع فى أن التعيين المقصود بالنص غير الترقية .

ومن ثم تكون قرارات مجلس الجامعة فى ترقية أعضاء هيئة التدريس وتأديبهم ونقلهم نافذة من تلقاء ذاتها ولا تحتاج الى تصديق من وزير المعارف العمومية .

أما التعيين ابتداء فى أية وظيفة من وظائف هيئة التدريس من مدرس ب الى استاذ فانه يجب أن يصدر به قرار من الوزير طبقا للمادة ٢٠ من القانون .

ولما كانت الجامعة هيئة مستقلة اعترف لها المشرع بالشخصية الاعتبارية المستقلة فان سلطة وزير المعارف العمومية بالنسبة اليها هي سلطة اشرافية يمارسها باعتباره ممثلا للسلطة المركزية . وهذه السلطة يقتصر مداها على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاوزاع التى قررها ولا تمتد الى بحث قرار التعيين من الوجهة الموضوعية لتقدير ملائمته او عدم ملائمته اذ ان مجلس الجامعة بحكم تشكيله على الوجه السابق وبحكم استقلال الجامعة هو المختص وحده بالفصل فى النواحى الفنية من الموضوع كمعادلة المؤهلات وتقدير كفايات أعضاء هيئة التدريس وقيمة اعمالهم وبحوثهم وما الى ذلك من الشروط التى نص عليها القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس .

على انه قد يكون لوزير المعارف ان يشرف على التحقق من نوافر الشروط العامة للتوظيف كحسن السير والسلوك فى المرحش للتعين وقراره فى هذا الشأن خاضع لرقابة القضاء فى شان عدم اساءة استعمال السلطة .

لذلك انتهى رأى القسم الى ان قرارات مجلس الجامعة فى ترقية أعضاء هيئة التدريس وتعيينهم ونقلهم من الجامعة تكون نافذة من تلقاء ذاتها — ولا يتوقف نفاذها على تصديق وزير المعارف العمومية .

أما قرارات التعيين ابتداء فى أية وظيفة من وظائف هيئة التدريس فانها لا تنفذ الا بقرار من وزير المعارف العمومية الذى تقتصر سلطته على الاشراف على تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاوزاع التى قررها دون التدخل فى بحث القرار موضوعيا من ناحيته الفنية الا فيما يتعلق بنوافر شروط التوظيف العامة — كشرط حسن السير والسلوك — فانه له الاشراف على تقديره فى حدود عدم اساءة استعمال السلطة .

قاعدة رقم (٢٤٦)

المبدأ :

تسوية حالة أعضاء هيئة التدريس من اختصاص مجلس الجامعة
لا مديرها - القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ .

ملخص الحكم :

ان السلطة المخولة لمدير الجامعة في اجراء التصرفات القانونية
والادارية لا ترقى الى تسوية حالة أعضاء هيئة التدريس الذين يخصمون
لمجلس الجامعة الذي له دون سواء ، طبقا لاحكام القانون رقم ٣٤٥ لسنة
١٩٥٦ ، سلطة التعيين والترقية بالنسبة لهم ، ولا شك في ان تسوية
حالة أعضاء هيئة التدريس تتدرج في نطاق هذه السلطة ، وبهذه المثابة
تكون موافقة السيد مدير الجامعة على تقرير لجنة التظلمات السالفة الذكر
لا يعدو ان يكون من قبيل تهيئة الموضوع تمهيدا لعرضه على مجلس الجامعة
ليقرر ما يراه في شأن الرأي الذي أبدته اللجنة المذكورة بتنفيذ حكم المحكمة
الادارية .

(ملعن ١٤٥ لسنة ٤ ق - جلسة ١٦/١/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٢٤٧)

المبدأ :

اختصاص مجلس جامعة الاسكندرية بالتحقق من القيمة العلمية
للمراتجاة الاجنبية الحاصل عليها المرشح للترقية او التعيين .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بانشاء وتنظيم جامعة فاروق
الاول (الاسكندرية) قد نص في مادته التاسعة على اختصاصات مجلس
الجامعة ، ومن بينها ما نص عليه في الفقرة الخامسة وهو « تعيين الاساتذة

وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعة » . وليس من شك فى أن أول واجبات المجلس ، وهو بصدد تعيين أو ترقية أعضاء هيئة التدريس ، أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو للتعيين ، وسبيل ذلك هو التحقق من القيمة العلمية للدرجات الاجبية التى حصلوا عليها ، وما اذا كانت معادلة للدرجات المصرية أم لا . ولا جدال ايضا فى أن لدى المجلس من وسائله ومن خبرة رجاله ومركزهم العلمى ما يؤهله للاضطلاع بهذه المهمة على خير وجه . فاذا انتهى المجلس بعد الفحص والدراسة الى رأى معين فى القيمة العلمية للدرجة الحاصل عليها المرشح للتعيين أو للترقية فيه ، فلا يمكن النعى على قراره بأنه صدر من غير مخصص باصداره .

(طعن ١٦٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٥٧)

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

ترقية — القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٤٢ الصادر بإنشاء جامعة الاسكندرية وتنظيمها — اختصاص مجلس الجامعة بتعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم — تثبته من الشروط اللازمة لذلك — عدم تقيده فى ذلك بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أساسه •

ملخص الحكم :

القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بإنشاء وتنظيم جامعة فاروق الاول (الاسكندرية) قد نص فى مادته التاسعة على اختصاصات مجلس الجامعة ومن بينها ما نص عليه فى الفقرة الخامسة وهو « تعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعة » وليس من شك فى أن أول واجبات المجلس وهو بصدد الاضطلاع بهذا الاختصاص أن يتثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو للتعيين فى مختلف وظائف التدريس ، وهو غير مقيد فى ذلك بالأحكام الواردة فى

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بالنسبة للترقيات والتعيينات الخاصة بأعضاء هيئات التدريس بكلياتها ، ذلك أن المادة ١٣١ من القانون المذكور نصت صراحة على أنه « لا تسرى أحكام هذا القانون على ... (١) طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين » .

(طعن ٧٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٢٦)

قاعدة رقم (٢٤٩)

المبدأ :

قرار ادارى — قرار مجلس الجامعة فى شأن الآثار المالية المترتبة على القرار الادارى الصادر بإيفاد استاذ لحضور مؤتمر دولى — اعتباره من قبيل القرارات التنفيذية التى لا ترتفع الى مرتبة القرارات الادارية — اساس ذلك وآثره — جواز سحب التسويات المالية الخاطئة فى أى وقت دون التقيد ببيعاذ .

ملخص الحكم :

ان ما أصدره مجلس الجامعة فى شأن الآثار المالية المترتبة على القرار الادارى الصادر بإيفاد المدعى لحضور مؤتمر المحاسبين هو من قبيل القرارات التنفيذية التى لا ترتفع بحال الى مرتبة القرارات الادارية التى تفصح عنها الجهة الادارية بقصد انشاء مراكز قانونية جديدة لمن صدرت عن شأئهم وهو فى واقع الامر لا يعدو أن يكون مجرد تكليف بالقيام بعمل ينجم عنه تسوية مالية مترتبة على تنفيذ قرار التكليف الذى أوعد المدعى بموجبه انى المؤتمر ومن المعلوم أن التسويات المالية التى تقع خاطئة لا تكون بمنأى عن السحب أو الإلغاء فى أى وقت ودون التقيد ببيعاذ معين متى تبين للسلطات الادارية وجه خطأ فيها ، وبهذه المثابة فإن انصاح مجلس الجامعة عن استحقاق المدعى أجر السفر المستند الى تكليفه به، وهو فى الحالة المعروضة طبقا لما سبق بيانه مردود باعتباره دفعا لغير

المستحق ، لا يصلح على هذا النحو أن يكون محلا لقرار إداري ، وغاية الأمر فإن ما أسفر عنه قرار مجلس الجامعة المشار اليه يتحدد نطاقه وحجبه في قبول عذر المدعى في التخلف عن حضور المؤتمر وبراءة ساحته من المؤاخذة عن سلوكه في عدم الوفاء بالواجب الذي كلف به وهو بعينه الأمر الذي كان دون غيره في المقام الأول بالنسبة للمدعى حين قدم طلبه بمجرد عودته مباشرة في ١٢/٨/١٩٥٦ حيث ورد قاصرا على شرح ظروفه وبواعث تخلفه ولم يضمنه أية إشارة فيما يتعلق بالمطالبة بمصاريف السفر .

(طعن ١١١٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/١/٢٦)

قاعدة رقم (٢٥٠)

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ناط بمجلس الجامعة اختصاص وضع خطط الدراسة والنظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث وتوزيع الدروس والمحاضرات للكليات كما ناط بمجلس الكلية اختصاص وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الأقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس — يتعين على مجلس الكلية عند مباشرته هذا الاختصاص أن يلتزم بالقواعد التنظيمية العامة التي يضعها مجلس الجامعة في هذا الشأن ولا كان لمجلس الجامعة الفاء ما يصدره مجلس الكلية من قرارات بالمخالفة لتلك القواعد وفقا للسلطة لتخوله له بمقتضى المادة ٣٠ من القانون وفي هذه الحالة يزول مالها من أثر ولا يترتب عليها أي حق — مثال : لا يجوز لمجلس الكلية زيادة ساعات الدروس لأعضاء هيئة التدريس عن ٦ ساعات يوميا بالمخالفة للقواعد الصادرة عن مجلس الجامعة في هذا الشأن — عدم احتية أعضاء هيئة التدريس بالكلية في تقاضي أجر عن الساعات الزائدة عن هذا النصاب .

الخص الحكم :

من حيث أن قانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نص في المادة ٢٤ على أن يختص مجلس الجامعة بالنظر في الأمور

الآتية : (١) وضع خطط الدراسة (٢) وضع النظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث والاشغال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات ... « وينص في المادة ٢٩ على أن « يصدر قرار من رئيس الجمهورية باللائحة التنفيذية لهذا القانون بناء على عرض وزير التعليم العالي وبعد أخذ رأى مجالس الجامعات وموافقة المجلس الاعلى للجامعات بتنظيم الامور الآتية : (١) اختصاصات مديري الجامعات وكلائها وأمنائها وعبداء الكليات وكلائهم وعبداء المعاهد التابعة للجامعات ورؤساء الاقسام بها ومجالسها ولجائنها ونظام العمل بها وذلك في الحدود المبينة في هذا القانون (٢) (٣) (٤) (٥) قواعد الانتداب للتدريس وأعمال الامتحانات والمكافآت الخاصة فيها (٦) قواعد تحديد المكافآت المالية والمنح لاعضاء هيئة التدريس وغيرهم (٧) (٨) « ونص في المادة ٤٠ على أن يختص مجلس الكلية بالنظر في الامور الآتية : (١) (٢) وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الاقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس » ..

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص أن المشرع قد ناط بمجلس الجامعة اختصاص وضع خطط الدراسة والنظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث والاشغال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات ، وانه ولئن كانت المادة ٤٠ من القانون قد عهدت الى مجلس الكلية باختصاص وضع مناهج الدراسة وبرامجها والتنسيق بين الاقسام المختلفة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء هيئة التدريس الا انه يجب على مجلس الكلية في مباشرته هذا الاختصاص أن يلتزم بالقواعد التنظيمية العامة التي يضعها مجلس الجامعة في هذا الشأن والا كان لمجلس الجامعة الفاء ما يصدره مجلس الكلية من قرارات بالمخالفة لتلك القواعد وذلك وفقا للسلطة المخولة له بمقتضى المادة ٣٠ من القانون ، وفي هذه الحالة يزول مالها من اثر ولا يترتب عليها أى حق ..

ومن حيث انه تبين من الاوراق أن مجلس جامعة اسيوط أصدر قرارا في ١٩٦٦/٩/٣٠ بالا تزيد عدد ساعلت التدريس في اليوم الواحد لعضو

هيئة التدريس والمعيدين سواء المحاضرات أو الدروس النظرية أو العملية على ٦ ساعات ، مع مضاعفة هذا النصاب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس غير المنتخبين لأية جهة خارج الجامعة . وقد اجتمع مجلس قسم الهندسة الكهربائية بكلية الهندسة بجامعة أسيوط في ١٩٦٩/١٠/٧ ، ١٩٦٩/١٠/١١ ، وأعد جوهلا مؤقتا للتدريس وفقا لقرار مجلس الجامعة مضمنا فجوات ذكر القسم انه لم يمكن تداركها . وقد أعاد وكيل الجدول طالبا إعادة اعداد الجدول وتوزيع أعمال التدريس ووضع المقترحات للندب من خارج الكلية والحلول الممكنة لحسن سير الدراسة تمهيدا لعرضها على مجلس الكلية ، وقد أعد الجدول على أساس ان ساعات التدريس ٧ ساعات يوميا . ووافق مجلس الكلية على ذلك في ٢٠ ، ١٩٦٩/١٠/٢١ ، وقد أرسل مدير الجامعة كتابا تاريخه ١٩٦٩/١٢/١٨ الى عميد كلية الهندسة ضمنه مقترحاته للاستعانة بها على حل المشاكل التي تواجه القسم وضم مدير الجامعة ككلبه راجيا من أعضاء هيئة التدريس بقسم الهندسة الكهربائية أن يقدروا حق الوطن عليهم وأن يستجيبوا لنداء الواجب والضمير ويقوموا بواجباتهم والمسؤوليات المنقاه على عاتقهم في الظروف الدقيقة التي تمر بها البلاد . وفي ١٩٦٩/١٢/٢٢ عرض على مجلس الجامعة نظام سير الدراسة بقسم الهندسة الكهربائية وقرر التمسك بقراره السابق بقواعد تنظيم الدراسة بالجامعة وأن يتولى مجلس كلية الهندسة إعادة النظر في قراراته بشأن جداول الدراسة والانتدابات خارج الجامعة وذلك في ضوء قرار مجلس الجامعة قرر مجلس الجامعة ألا تتجاوز عدد ساعات التدريس لكل عضو عن ٦ ساعات يوميا اذا كانت لا تتضمن ساعات عملية ، فاذا تضمنت ساعات عملية جاز رفع الحد الأدنى إلى ٨ ساعات يوميا ، وفي ١٩٧٠/٥/٢٤ قرر مجلس الجامعة نظرا للظروف الاستثنائية التي واجهتها بعض الاقسام من حيث قلة أعضاء هيئة التدريس وصعوبة الحصول على الانتدابات اللازمة الا بخضم من الساعات الإضافية ساعات الانتداب الخارجية الا ما يزيد على ٦ ساعات فقط وعلى أن يعمل بذلك خلال العام الجامعي ١٩٧٠/٦٩ .

ومن حيث انه لما تقسم فن مجلس جامعة أسيوط قد أصدر قرارات بتحديد عدد ساعات التدريس يوميا بكلية الجامعة المختلفة ، وهي من

المسائل التى يعتقد الاختصاص فيها لمجلس الجامعة وفقا لنص المادة ٢٨ من القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ باعتبارها من خطط الدراسة ونظام الدروس والمحاضرات - ومن ثم لا يكون لمجلس كلية الهندسة ان يضع نظما تغير هذه القرارات التنظيمية العامة - واذا كان مجلس الجامعة قد قرر بجلسته المنعقدة فى ٢٢/١٢/١٩٦٩ لدى استعراضه نظام الدراسة بقسم الهندسة الكهربائية بكلية الهندسة التمسك بقراره وطلب من مجلس كلية الهندسة اعادة النظر فى قراره المخالف ، فان مجلس الجامعة يكون قد الفى قرار مجلس الكلية فى هذا الشأن ومن ثم لا يكون للمدعى الحق فى المطالبة بزيادة حقوق استنادا الى قرار مجلس الكلية المشار اليه ، ولا وجه لما ذهب اليه المدعى من ان قرارات مجلس الجامعة المشار اليها قد صدرت بالمخالفة للائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ والتي تنص فى المادة ٣٢٥ على ان يمنح اعضاء هيئة التدريس المعينون بالمكافآت عند قيامهم بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية فى جامعتهم اذا زاد عدد ساعات الدروس أو المحاضرات أو التمارين انصية التى يقومون بها اسبوعيا على عشرة بالنسبة للاساتذة المساعدين ، ولا وجه لذلك لأن قرارات مجلس جامعة أسيوط لم تتضمن حرمان اعضاء هيئة التدريس من المكافآت عن ساعات العمل التى تزيد على هذا القدر . وانما حددت ساعات العمل بست ساعات يوميا ، ولما كان الاصل ان منيح الاجر الاضافى امر جوازى تقررره الجهة الادارية المختصة حسبما نراه محققا للمصلحة العامة . وقد رأى مجلس الجامعة فى قراره - على ما هو ثابت من الاوراق - مصلحة الكلية وأعضاء هيئة التدريس على السواء بعدم ارهاقهم ، ومن ثم فان مجاوزة عدد ساعات التدريس بالمخالفة لقرارات مجلس الجامعة ، لا تعتد به فى مجال حساب المكافآت ، والثابت من الاوراق ان المدعى قد منح مكافأة عن ساعات التدريس التى زادت على ١٠ ساعات اسبوعيا فى حدود ٦ ساعات يوميا دون اعتداد بما زاد على هذا القدر اليومى وبالتالي تكون الجامعة قد عملت فى حقه صحيح حكم القانون ويكون دعواه غير قائمة على اساس سليم من القانون خليفة بالرفض .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد اخذ بهذا النظر فيكون قد اصاب

الحق ويكون الظعن غير قائم على أساس سليم من القانون ويتمين من ثم الحكم برفضه .

(طعن ٧١٦ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٧٩)

قاعدة رقم (٢٥١)

المبدأ :

مجلس الجامعة — سلطته في تعيين أعضاء هيئات التدريس — لا قيد عليها بالتزام أسلوب معين في تقدير كفاية المرشح — ولا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان مجلس الجامعة بوصفه السلطة التي ناطبها القانون اجراء التعيين والتي تملك — بمالها من مكانة علمية أن تتصدى للموضوع برمته وتتخذ قرارا فيه ، وهي في ترخصها في تقدير النواحي العلمية والفنية المتصلة بكفاية المرشحين والترجيح فيما بينهم ليست مقيدة بأسلوب معين يجب التزامه في التقدير ، بل الامر متروك لوزنها دون معقب عليها من هذه المحكة ما دام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ومن ثم فلا وجه للنعي على قرار مجلس الجامعة المظعون فيه طالما اكتملت الاجراءات المنصوص عليها في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ومنها أن تقارير أعضاء اللجنة المشكلة لفحص الانتاج العلمي كانت جميعها معروضة عليه واتخذ قراره في شأن التعيين بعد تجميع وتدقيق وتقليب لوجوه النظر في هذه التقارير على مدى جلستين وبعد مناقشة من رأى مناقشته من أصحابها ولم يتم دليل من الاوراق على انه صدر في ذلك عن هوى او تحت تأثير شكوت قدمت اليه ..

(طعن ١١٣٦ لسنة ١٣ ق — جلسة ٨/١١/١٩٧٠)

قاعدة رقم (٢٥٢)

المبدأ :

من واجبات مجلس الجامعة وهو بصدد تعيين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أن يثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو التعيين — يدخل ضمن هذه الشروط توفر شرط المدة الزمنية الواجب قضاؤها في وظيفة مدرس للتعيين في وظيفة استاذ مساعد — يترتب على ذلك أنه ما كان يجوز لمعيد كلية العلوم أن يتصدى استقلالاً لحفظ طلب مقدم للترشيح لوظيفة استاذ مساعد بمقولة أنه غير مستوف للشروط الزمنية اللازمة للتعيين — كان من المتعين على كلية العلوم والامر لا يتعلق يبحث شروط شكلية بل يتعلق بشرط من شروط التعيين أن تعرض الامر على مجلس الجامعة أو المجلس الأعلى للجامعات .

ملخص الحكم :

ان المادة ٥١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أنه « يشترط فيمن يعين استاذاً مساعداً أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو في معهد علمي من طبقتها » .

وحيث أن الحكمة التشريعية التي قام عليها شرط استلزام أن يكون المرشح لوظيفة استاذ مساعد قد شغل وظيفة مدرس لمدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الكليات الجامعية أو في معهد علمي من طبقتها إنما تستند الى رغبة المشرع في أن يتوافر فيمن يتولى منصب استاذ مساعد خبرة مهنية خاصة وبران علمي في ممارسة التدريس وبهذه المثابة فهو شرط أساسى من شروط التعيين في وظيفة استاذ مساعد .

وحيث أن قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد أنطأ (م — ٣١ — ج ١٢)

بمجلس الجامعة سلطة تعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترتيبهم وتأديبهم ونقلهم من الجامعة ومن أول واجبات المجلس وهو بصدد التعيين ان يثبت من توافر الشروط القانونية اللازمة للترشيح للترقية أو التعيين ويدخل ضمن هذه الشروط توفر شرط المدة الزمنية الواجب تضاؤها في وظيفة مدرس للتعين في وظيفة استاذ مساعد .

وحيث ان الامر فيما يتعلق بتحديد هذه المدة لا يعدو ان تكون هذه المدة قد قضيت في كلية جامعية والامر في تقدير توفر المدة في هذه الحالة من اختصاص مجلس الجامعة باعتباره سلطة التعيين ، وأما ان تكون هذه المدة قد قضيت في معهد علمي من طبقة الجامعة والامر في تحديد مدى التطابق بين الكلية الجامعية والمعهد العلمي مرده الى مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات اذا كان تقرير ذلك قد ينصرف اثره الى أكثر من كلية أو جامعة واحدة بحيث يتعين التنسيق بين الكليات الجامعية المختلفة من سلطة اعلى من سلطة مجلس الجامعة المختص وذلك أعمالاً لنص المادة ٢٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ حيث نصت على أن من بين اختصاصات المجلس الاعلى للجامعات التنسيق بين الكليات والاقسام المتناظرة وبين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

وحيث انه يبين من الاطلاع على الاوراق ان كلية العلوم بجامعة عين شمس قامت بالاعلان عن شغل وظيفة استاذ مساعد بقسم الكيمياء الحيوية في ١٩٦٦/١٢/٢٠ وقد تقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها كل من الدعي الدكتور . . . المدرس بالكلية منذ ١٩٦٢/٧/٢٢ والدكتور . . . المطعون في ترقيته والذي عين في وظيفة مدرس بذات الكلية من ١٩٦١/٢/٢٨ ولما كانت مدة المدعى تقل عن المدة اللازمة للتعين في الوظيفة المعلن عنها من وجهة نظر الجهة الادارية فقد حفظ عميد الكلية هذا الطلب اداريا وقامت الكلية بتحويل الطلب المقدم من الدكتور . . . بصفته المتقدم الوحيد لشغل الوظيفة المعلن عنها الى الجهة العلمية المختصة وسار هذا الطلب بعد ذلك في مساره الطبيعي من عرض على مجلس القسم فمجلس الكلية ومجلس

الجامعة الى أن صدق وزير التعليم العالى على تعيين المطعون فى ترقيته
فى ١٩٦٧/٢/١٩ وهو القرار المطعون فيه .

وحيث انه ما كان يجوز لمعيد كلية العلوم أن يتصدى استقلالاً لحفظ
الطلب المقدم من المدعى لترشيحه لوظيفة استاذ مساعد بمقوله انه غير
مستوف للشروط الزمنية اللازمة للتعيين ، وان المادة ١٢ من اجراءات
قواعد الاعلان الصادرة من المجلس الاعلى للجامعات بتاريخ ٢٩/٤ و
١٩٥٩/٥/٢ قضت بانه على الكليات الا تحول للجان العلمية الا الطلبات
التي استوفى اصحابها الشروط الشكلية الواردة فى قانون الجامعات
ذلك ان الامر فى النزاع المائل لا يتعلق بشرط من الشروط الشكلية اللازمة
للتعيين وانما يتعلق بناحية موضوعية تتعلق بمدى توافر شرط من شروط
التعيين وهى مدة الخبرة الزمنية اللازمة للتعيين فى الوظيفة المعلن عنها ومدى
التطابق بين الكلية الجامعية والمعهد العلمى الذى من طبقته وهى أمور مردها
الى مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات ، خاصة انه واضح من
الاطلاع على ملف خدمة المدعى وأوراق الدعوى ان المدعى كان معينا فى كلية
العلوم بجامعة عين شمس منذ ١٩٦٢/٧/٢٢ نقلا من كلية المعلمين بالقاهرة
وكان تحت نظر كلية العلوم عند تعيينه بها ملف خدمة المدعى بكلية المعلمين
وانه معين بها منذ ١٩٥٢ . كما عين فى وظيفة مدرس فى يونيو ١٩٥٩ اثر
حصوله على درجة الدكتوراه . كما وانه واضح من الاطلاع على أوراق
الدعوى أن المدعى قدم طلب الى عميد كلية العلوم بجامعة عين شمس مؤرخا
فى ١٩٦٢/٤/٤ أوضح فيه أنه عين فى وظيفة مدرس بقسم الكيمياء الحيوية
اعتبارا من ١٩٦٢/٧/١٢ وان له اقدمية فى هذه الوظيفة بكلية المعلمين
بالقاهرة من ١٩ يوليو ١٩٥٩ ويطلب الموافقة على اعتبار اقدميته فى وظيفة
مدرس من تاريخ تعيينه فيها بكلية المعلمين طبقا للمادة ٥٩ من قانون تنظيم
الجامعات ، كما وان المدعى بعد تقديم طلبه للترشيح لوظيفة استاذ مساعد
فى ١٩٦٧/١/١٢ عاد فى ١٩٦٧/١/١٩ وقدم طلبا آخر يشير فيه الى طلب
ترشيحه وانه لما كان له اقدمية فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين بالقاهرة من
١٩ يوليو ١٩٥٩ ويطلب الموافقة على اعطائه اقدميته فى وظيفة مدرس من
تاريخ تعيينه فيها بكلية المعلمين طبقا للمادة ٥١ من قانون تنظيم الجامعات

أسوة بزميليه الدكتور والدكتور ولذلك كان يتعين على كلية العلوم وقد أصبح الامر امامها واضحا ، أنه لا يتعلق ببحث شروط شكلية بل يتعلق بشرط من شروط التعيين أن يعرض الامر على مجلس الجامعة أو المجلس الاعلى للجامعات حيث يتعلق الامر بمدى التطابق بين كلية جامعية ومعهد علمى من طبقتها خاصة وقد سبق ان تصدى المجلس الاعلى للجامعات لبحث حالات مماثلة . ومن ثم فان كلية العلوم بجامعة عين شمس بحفظها طلب المدعى للترشيح فى وظيفة أسناذ مساعد دون أن تتحرى الحقيقة عن مدة خدمته السابقة بكلية المعلمين دون أن نعرض الامر على مجلس الجامعة أو المجلس الاعلى للجامعات وعرضها أمر ترشيح المطعون فى ترقيته الدكتور وحده على اللجنة العلمية والمجالس العلمية المختصة باعتباره المرشح الوحيد تكون قد انحرفت عن جادة الصواب وخالفت القانون .

(طمن ٧٦٣ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٤/٣/١٩٧٦)

قاعدة رقم (٢٥٢)

المبدأ :

الاختصاص بتعيين أعضاء هيئة التدريس ينعقد لمجلس الجامعة — عدم تقيد بالترتيب الذى تتوخاه لجان فحص الانتاج العلمى — اعتقاد اللجنة خطأ بوجود درجتين شاغرتين مما دفعها الى عدم التفضيل بين المرشحين لها لا يعيب قرار تعيين احدهما فى الدرجة الوحيدة الخالية ما دام ليس منوطا باللجنة التفضيل بين المرشحين — القول المرسل بوجود حقد شخصى بين الجمعية وعميدة الكلية لا يصلح دليلا على الانحراف بالسلطة — أساس ذلك مثال .

ملخص الحكم :

انه يبين من الرجوع الى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة

الازهر أن المادة (٤) تنص على أنه يشترط فيمن يعين استاذاً مساعداً :
١ — أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل في
أحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو في معهد علمي من طبقتها .
ب — أن يكون قد مضت إحدى عشرة سنة على الأقل على حصوله على
درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها . ج — أن يكون قد قام في مادته
وهو مدرس بأجرايعحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة ويجوز استثناء أن
يعين مرشحون من خارج الجامعات إذا توافرت فيهم الشروط الآتية
وتنص المادة (٧) على أن يشكل مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية
لجنة عليية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج
وعما إذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها مع ترتيب
المرشحين في حالة تعددهم بحسب كفايتهم العلمية وتنص المادة (٨) بأن
يعين وزير شئون الازهر اعضاء عينة التدريس بعد أخذ رأى شيخ الازهر
بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص
ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة . وتنص المادة (٩) بأنه
الى أن يتم تشكيل مجلس جامعة الازهر وهيئاتها المختلفة الميينة في القانون
رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الازهر والهيئات التى يشملها
يتولى وزير الازهر اختصاصات مجلس الجامعة ويتولى مدير الجامعة باقى
الاختصاصات . وتنص المادة (٤٨) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١
المشار اليه على أن « يختص مجلس جامعة الازهر بالنظر في تعيين اعضاء
هيئات التدريس بالجامعة ونقلهم وايفادهم في المهام العلمية » .

ويستفاد من النصوص السابقة أولاً : أنه يشترط فيمن يعين استاذاً
مساعداً بجامعة الازهر أن يكون قد شغل وظيفة مدرس في إحدى الجامعات
بالجمهورية العربية وتتوافر فيه الشروط الواردة في المادة (٤) من القرار
الجمهورى المشار اليه ويجوز استثناء أن يعين مرشحين من خارج الجامعات
بشروط معينة . وثانياً : ان مهمة اللجنة العلمية هي فحص الانتاج العلمى
للمرشح للتحقق من توافر شرط الكفاية العلمية ولتقرير ما إذا كانت البحوث
التي تقدم بها تؤهله لشغل الوظيفة المرشح لها والمقارنة بين كفايته وكفاية

بأبى المرشحين . وثالثا : أن تعين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر - يتم بقرار من وزير شؤون الأزهر بعد أخذ رأى شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة . وقد فوض وزير شؤون الأزهر فى اختصاصات مجلس الجامعة ومنها تعيين أعضاء هيئة التدريس كما فوض مدير الجامعة فى أبى الاختصاصات وذلك بمقتضى المادة (٩) من القرار الجمهورى رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ السالف الذكر .

ومن حيث أنه متى وضع الأمر على الوجه المتقدم وكان الثابت من الأوراق أن الدكتور المطعون فى تعيينها قد توافر فى حقها — عند صدور القرار المطعون فيه — قضاء خمس سنوات فى وظيفة مدرس للغة العربية بكلية البنات بجامعة عين شمس وبكلية البنات الإسلامية بجامعة الأزهر كما توافر فيها شرط انقضاء احدى عشرة سنة على حصولها على درجة الليسانس وقد تحقق أيضا شرط الجدارة فى الانتاج العلمى الذى يؤهلها لشغل وظيفة أستاذ مساعد حسبما انتهت إليه اللجنة العلمية المختصة فمن ثم فقد كانت مستجيبة لشروط التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بالتطبيق لأحكام القرار الجمهورى رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه واذ صدر القرار بتعيينها فى هذه الوظيفة من السلطة التى يملكه قانونا غائه يكون قد صدر سليبا ومطابقا للقانون .

ومن حيث أنه لا وجه لما تثيره المدعية من أن عدم ترتيب اللجنة العلمية بين المدعية والمطعون عليها بحسب كتابتها العلمية يبطل تقرير هذه اللجنة ذلك لأنه يبين من الاطلاع على تقرير اللجنة العلمية المشكلة لفحص الاعمال العلمية للمتقدمين لوظيفة الأستاذ المساعد موضوع الطعن والمؤرخ فى ٣١ من مايو سنة ١٩٦٤ أنه بعد أن استعرضت هذه اللجنة الأبحاث العلمية لكل من المدعية والمطعون عليها إنتهت الى أن كلا من المتقدمين جدرة بشغل وتبينة أستاذ مساعد للغة العربية بكلية البنات الإسلامية بجامعة الأزهر مما يستفاد منه أن هذه اللجنة ارتأت أن كلا من المدعية والمطعون عليها على درجة متساوية من الكفاية العلمية تؤهلها لشغل الوظيفة المذكورة تاركة لسلطة

التعيين المفاضلة بينهما واذا كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان الاختصاص بتعيين أعضاء هيئة التدريس انما ينقذ لمجلس الجامعة وهو وان كان مارسه بعد الاستئثار من تحقيق شرط الكفاية العلمية في المرشح بواسطة اللجنة العلمية الا انه وان يكن مقيدا بقرار هذه اللجنة فيما يتعلق بمسئوى هذه الكفاية الا انه غير مرتبط بالترتيب الذي تتوخاه اللجنة بالنسبة لدرجة المرشحين فمن ثم فان النتيجة التي انتهت اليها اللجنة في تقريرها قد صدرت سليمة غير مشوبة باى عيب .

ومن حيث انه بالنسبة الى ما اثارته المدعية من النعى على القرار محل الطعن بصيب الانحراف بالسلطة وتدليلها على ذلك بالخطاب المرسـل اليها من الدكتور احد أعضاء اللجنة العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمى للمرشحين والذي جاء به ان عميدة كلية البنات اتصلت بالدكتور / رئيس اللجنة واخبرته بان هناك درجتين لوظيفتى استاذ مساعد ولذلك فلا داعى للتفضيل بين المتقدمين للوظيفة وقد اخبره الدكتور بذلك وطلب منه تقرير صلاحية الاثنتين دون المفاضلة بينهما وانه لولا ذلك لكتب التقرير بافضلية المدعية على المطعون عليها فانه لما يقلل من حجية ما ورد بهذا الخطاب أولا : انه غير مؤرخ اى لم يذكر فيه تاريخ تحريره . وثانيا : ان المدعية لم تورد له ذكر فى تظلمها المؤرخ فى ١٩٦٤/٩/٢٣ رغم تقديمها لهذا التظلم بعد صدور قرار تعيين المطعون عليها بحوالى الشهرين وثالثا : ان المدعية لم تقم اى دليل على ما فكرته من وجود حقد شخصى بينها وبين عميدة كلية البنات غير مجرد قولها المرسـل ورغم ذلك واستكبالا لوجه دفاع المدعية حققت المحكمة هذه الواقعة وسمعت اقوال أعضاء اللجنة العلمية الثلاثة وثبت منها ان الدكتور محرر الخطاب وان كان قد اصر فى شهادته على ما جاء بخطابه الا انه اقر كذلك بصديق ما قرره زميله الدكتور فى شهادته من انه اخبره بانه كان متسرعاً فى ارساله الخطاب المذكور الى المدعية كما يقلل من جدية الوقائع الواردة بهذا الخطاب .

لها عضوا اللجنة وهما الدكتور والدكتور فلم يؤيد محرر الخطاب فيها ذهب اليه فى خطابه من انه لو كان يعلم بوجود وظيفة استاذ

مساعد واحدة لفضل المدعية على المطعون عليها في الكفاية العلمية اللازمة لهذه الوظيفة ونفيا أن محرر الخطاب أبدى هذا الرأي لهما عند تحرير تقرير اللجنة ولكذا صحة ما انتهى إليه التقرير من أن كلا من المدعية والمطعون فيها جديرة بشغل وظيفة أستاذ مساعد اللغة العربية بكلية البنات بجامعة الأزهر وأن اللجنة تركت لسلطة التعيين الترجيح بينهما وأضافا أن ما قيل من وجود درجتين شاغرتين لوظيفة أستاذ مساعد لم يكن له تأثير على النتيجة المشار إليها التي انتهت إليها التقرير مما نطمئن معه المحكمة إلى سلامة هذا التقرير بما ينأى به عن عيب الانحراف بالسلطة ومن ثم يكون قد صدر صحيحا مبرءا من هذا العيب .

(طعن ١٩٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٧٤)

قاعدة رقم (٢٥٤)

المبدأ :

قرار مجلس الجامعة بتعيين أعضاء هيئة التدريس — قرار إداري — وجوب قيامه على سبب صحيح — عدول مجلس الجامعة عن قراره بأن المرشح لا يرقى به انتاجه العلمي لاستحقاق الوظيفة — يعتبر سحباً لهذا القرار بمقتضاه اعتبار التعيين قائماً من تاريخ صدور القرار المسحوب — بيان ذلك .

ملخص الحكم :

أن القرار الذي يصدره مجلس الجامعة في شأن تعيين أعضاء هيئة التدريس — شأنه شأن أي قرار إداري آخر — يجب أن يقوم على سبب صحيح ، ولا يكون ثمة سبب للقرار إلا إذا تلمت حالة واقعية أو قانونية تسوغ إصداره ولل قضاء الإداري في حدود رقابته القانونية أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع وصحة تكييفها القانوني غير أن هذه الرقابة القانونية لا تعني أن يحل القضاء الإداري نفسه محل مجلس الجامعة المنوط به إصدار القرار بالموافقة على التعيين أو بعدم الموافقة عليه ، وذلك اعتباراً بأن هذا الأمر متروك لتقديره ووزنه في ضوء ما تقدمه إليه اللجنة العلمية

من بيانات بشأن مدى قيام الحالة القانونية أو الواقعية التى تكون ركن السبب وتبرر بالتالى اصدار القرار — وانما تجد الرقابة القضائية حدها الطبيعى كرقابة قانونية فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها مجلس الجامعة فى هذا الخصوص مستفادة من الاوراق ومستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ماديا أو قانونا ، فاذا كانت منقوعة من اصول غير موجودة أو كانت مستخلصة من اصول لا تنتجها أو كان تكييف الوقائع القائمة ماديا لا ينتج النتيجة التى يتطلبها القانون كان القرار فاقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفا للقانون ، أما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ماديا أو قانونا فقد قام القرار على سببه وكان مطابقا للقانون .

ومن ثم ولما كان مجلس جامعة الاسكندرية بعد ان رغب بجلسته المنعقدة يوم ١٩٦٥/٦/٢٩ الموافقة على تعيين المطعون ضده فى وظيفة استاذ مساعد مادة البكتيريولوجيا بالمعهد العالى للصحة العامة استنادا الى ما ارتاه من أن تقديم بحثين فقط أحدهما جيد والثانى مقبول لا يرقى بالمطعون ضده لاستحقاق الوظيفة ، عاد بناء على التظلم المقدم من المدعى فقرر بجلسته المنعقدة يوم ١٩٦٥/١٠/٢٦ تكليف عميد المعهد بتقديم مذكرة لاعادة النظر فى الموضوع فى ضوء ما دار من مناقشات بالجلسة الاولى ، فلما اعيد العرض بجلسته ١٩٦٥/١٢/٢٨ ناقش المجلس مذكرة عميد المعهد وانتهى الى الموافقة على تعيين المطعون ضده فى الوظيفة المعلن عنها ، وذلك بعد تمحيص حالته ومؤهلاته العلمية والابحاث ذاتها المقامة منه ثم اعادة الموازنة والترجيح ، وبهذه المثابة فان مجلس الجامعة فى قراره الاخير قد دمج قراره الاول الذى ا طرح فيه النتيجة التى انتهت اليها اللجنة العلمية بأنه لم يكن قائما على سبب صحيح من الواقع والقانون ولم يكن مستخلصا استخلاصا سليما من عيوسن الاوراق ، وبالتالي فان قرار مجلس الجامعة بالموافقة على تعيين المطعون ضده يحل فى طبياته افصاحا عن نية المجلس فى سحب قراره الاول واعتباره كأن لم يكن وهذا السحب يستتبع العودة بحالة المطعون ضده وكان القرار المسحوب لم يصدر قط ولم يكن له أى وجود قانونى ومن ثم يقتضى الامر محو

كل اثر للقرار المذكورين وقت صدوره واعادة بناء مركز المطعون ضده وكان القرار الصادر بالموافقة على تعيينه قد صدر يوم ١٩٦٥/٧/٢٩ وهو تاريخ صدور القرار المسحوب وما يتبع ذلك من اعمال سائر الآثار المترتبة على السحب .

(طعن ٨٢٨ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٣/١٢/٣٠)

قاعدة رقم (٢٥٥)

المبدأ :

تعيين الحدود القصوى للمكافآت الإضافية في اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات لا يمنع مجالس الجامعات من تقرير حدود أقل في حدود الاعتمادات المالية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات قد خولت مجلس الجامعة اختصاص « وضع النظام العام للدروس والمحاضرات والبحوث والانشغال العلمية وتوزيع الدروس والمحاضرات بالكليات ، وكذلك ادارة حركة الامتحانات وتشغيل مدة اشتغال المتحنيين ولجان الامتحانات ومقدار مكافآتهم وكيفية تعيينهم وواجباتهم » كما نصت المادة ٢٩ منه على ان يصدر قرار من رئيس الجمهورية باللائحة التنفيذية لهذا القانون، وقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون المشار اليه بالقرار الجمهوري رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ متضمنة تحديد فئات المكافآت المالية التي تمنح لاعضاء هيئات التدريس مقابل قيامهم بإلقاء دروس ومحاضرات وتمارين عملية تجاوز النصاب المحدد اسبوعيا لكل فئة من فئات الهيئات المذكورة وعلى أن تمنح المكافأة بحد أقصى معين شهريا يخطف باختلاف وظيفة عضو هيئة التدريس كما حددت اللائحة أيضا المكافآت عن أعمال الامتحانات وحدودها القصوى .

ان ما أوردته اللائحة التنفيذية بشأن الحدود القصوى لما يمنح من مكافآت عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائدة عن النصاب

المحدد لكل فئة من فئات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا يعنى سوى التزام مجالس الجامعات بتلك الحدود القصوى وعدم تجاوزتها فى تقريرها لتلك المكافآت دون أن يمس بعد ذلك باختصاصها الاصيل المستند مباشرة من القانون فى توزيع الدروس والمحاضرات والتمارين العملية على أعضاء هيئات التدريس بما يراه محققا لاهداف مرفق التعليم الجامعى وفى حدود اعتمادات الميزانية المقررة له . ولها بهذه المثابة أن تقرر حدودا للكفاة تقل عن الحدود التى حددتها اللائحة المشار اليها طالما أنها تلتزم فى تقريرها بعدم تجاوز تلك الحدود القصوى .

ان القاعدة الاساسية التى تحكم صرف المكافاة عن الاعمال الاضافية هى وجوب التزام حدود اعتمادات الميزانية المقررة فى جميع الاحوال ومن ثم فان تقرير فئة المكافاة فى كل وزارة او مصلحة ببراءة حدها الاتصى بتقيد حتما بهذا الضابط ذلك انه لما كان الاصل فى هذه المكافاة انها منحة تخيرية للادارة فان هذه الاخرة تملك تقيد منحها بما تراه من الشروط محققا للمصلحة العامة .

(طعن ١٣٥٥ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/١٨)

قاعدة رقم (٢٥٦)

المبدأ :

تمثيل وزارة التربية والتعليم فى مجالس الجامعات طبقا لحكم المادة ٥٧ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — حلول وزارة التعليم العالى محل وزارة التربية فى هذا الخصوص طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى — لا حتمية فى تمثيل وزارة التربية والتعليم فى هذه المجالس فى ظل النصوص القائمة .

ملخص الفتوى :

أن القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١ بمسئوليات وتنظيم وزارة التعليم العالى اذ ناط بهذه الوزارة مسئولياتها بالنسبة لهذا النوع من

التعليم على النحو المبين فيه ، نص في البند ثالثا (فقرة خامسة) من مادته الأولى على أن « يكون لوزير التعليم العالي ولوزارات التعليم العالي في حدود المسؤوليات الواردة بهذا القرار الصلاحيات التي كانت لوزيرى ولوزارتى التربية والتعليم المركزية والتنفيذية في القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالجامعات والمعاهد العالية الحكومية والخاصة والعلاقات الثقافية الخارجية والشعبية القومية لليونسكو والبعثات ومجمع اللغة العربية والمؤسسات » .

ومفاد ذلك ان وزارة التعليم العالي أصبحت هي المختصة بشئون التعليم العالي اذا انتقل اليها ما كان معقودا لغيرها من اختصاص في هذا المجال بما في ذلك اختصاصات وزارة التربية والتعليم المتعلقة بالتعليم العالي .

ومن حيث ان المادة ٢٧ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات تنص على أن « يؤلف مجلس الجامعة على الوجه الآتى :
مدير الجامعة : وله رئاسة المجلس .

وكيل الجامعة ، عمداء الكليات ، عمداء المعاهد التابعة للجامعة ، ممثل لوزارة التربية والتعليم يختاره الوزير من بين كبار موظفيها ، ثلاثة أعضاء على الأكثر من ذوى الخبرة في شئون التعليم الجامعى والشئون العامة يعينون بقرار من وزير التربية والتعليم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة ، وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد » وظاهر من هذا النص ان وزير التربية والتعليم بمقتضى اختصاصه السابق لشئون التعليم العالي كان يختص باختيار أحد كبار موظفى وزارته ممثلا لها في مجلس الجامعة ، كما كان يختص باختيار ثلاثة أعضاء على الأكثر من ذوى الخبرة في شئون التعليم الجامعى والشئون العامة ، وذلك بعد اخذ رأى مجلس الجامعة لمدة سنتين قابلة للتجديد ..

وحيث أن هذا الاختصاص قد انتقل طبقا للبند الثالث من الفقرة الخامسة من المادة الأولى من القرار الجمهورى رقم ١٦٦٥ لسنة ١٩٦١

المشار اليه من وزير التربية والتعليم الى وزير التعليم العالى ضمن ما انتقل اليه من الصلاحيات والاختصاصات التى كانت معقودة له فى خصوص التعليم الجامعى بمقتضى القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالجامعات والمعاهد العالية الحكومية والخاصة .

وانه متى كانت اعتبارات التنسيق بين التعليم العالى الذى تتولاه وزارة التربية والتعليم ، والتعليم الجامعى الذى تشرف عليه وزارة التعليم العالى ، تقتضى تمثيل وزارة التربية والتعليم فى مجلس الجامعة — فانه والى حين اقرار هذا التمثيل بنص صريح — فان سبيله فى ظل التشريع القائم أن يراعى اختيار أحد كبار موظفى وزارة التربية والتعليم لعضوية مجلس الجامعة ضمن من يقع عليهم اختيار وزير التعليم العالى من نوى الخبرة فى التعليم الجامعى والشئون العامة بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

وبناء على ما تقدم فان وزارة التعليم العالى هى التى تمثل فى مجلس الجامعة بمن يقع عليه اختيار وزيرها من كبار موظفيها وأن وزارة التربية والتعليم لا تمثل حتما فى هذا المجلس فى ظل التشريعات القائمة وسبيل هذا التمثيل أن يختار أحد كبار موظفيها لعضوية هذا المجلس ضمن من يقع عليهم اختيار وزير التعليم العالى من نوى الخبرة فى شئون التعليم الجامعى والشئون العامة بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

(فتوى ٢١٥ فى ١٧/٢/١٩٦٣)

الفرع الرابع عميد الكلية

قاعدة رقم (٢٥٧)

المبدأ :

لا تسرى أحكام القانون الجديد رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ على عمداء المعينين والوكلاء المنتخبين طبقاً للقانون القديم فيما يتعلق بواقعة تعيينهم وليس له اثر رجعى ولكنه يسرى باثر مباشر فيما يتعلق بمدة شغل هذا المنصب وبالتالي تمتد مدة الوكلاء الى سنتين .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الزاى مجتمعاً بجلسته المنعقدة فى ٢٨ من اكتوبر سنة ١٩٥١ مدى اثر القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ فى مراكز عمداء ووكلاء الكليات المعينين طبقاً للقانون القديم ولما تنته مدة عهدهم . وتبين ان المادة ١٣ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٤٢ الخاص بانشاء وتنظيم جامعة فاروق الاول كانت تنص على ان :
لكل كلية من كليات الجامعة مجلس يسمى مجلس الكلية ويتولى ادارتها عميد وعند غيابه وكيل .

ويعين الوزير العميد من بين اقدم الاساتذة المصريين الخمسة نوى الكراسى ويكون تعيينه لمدة ثلاث سنوات .

ولا يجوز اقالة العميد من المادة قبل انقضاء المدة المذكورة الا بقرار مسبب من الوزير ..

ولا يجوز تعيين العميد المقال قبل مضى سنتين .

ووكيل الكلية ينتخبه سنياً مجلس الكلية من بين الاساتذة نوى الكراسى .

وفى ٢٥ من يوليو سنة ١٩٥١ صدر القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤١
مستبدلاً نصاً جديداً بنص المادة ١٣ السابق ذكره جاء فيه أن :

لكل كلية من كليات الجامعة مجلس يسمى مجلس « الكلية » ويتولى
ادارتها عميد وعند غيابه وكيل .

يعين العميد بأمر من وزير المعارف العمومية من بين ثلاثة من الأساتذة
المصريين ذوى الكراسى يرشحهم مجلس الكلية ويكون تعيينه لمدة
ثلاث سنوات .

ولا يجوز اقالة العميد من العبادة قبل انقضاء المدة المذكورة الا بقرار
من الوزير بعد موافقة مجلس الجامعة .

ولا يجوز اعادة ترشيح العميد المقال قبل مضي سنتين .

ووكيل الكلية ينتخبه مجلس الكلية من بين الأساتذة المصريين ذوى
الكراسى لمدة سنتين قابلة للتجديد ويقوم مقام العميد عند غيابه فى
جميع اختصاصاته .

وعلى أثر صدور هذا القانون استطلعت جامعة فاروق الاول رأى
ادارة الرأى لوزارتى المعارف العمومية والصحة العمومية فى مدى أثر هذا
القانون فى مراكز عمداء الكليات ووكلائها الموجودين عند صدوره فاقنت
الادارة بكتابها رقم ٤٧٥ المؤرخ ٢٨ من أغسطس سنة ١٩٥١ بأنه طبقاً
للأثر المباشر للقانون السالف الذكر يتعين انهاء مدد عمداء الكليات المعينين
طبقاً للقانون القديم ودعوة مجالس الكليات لترشيح ثلاثة من الأساتذة
المصريين ذوى الكراسى ليأمر وزير المعارف بتعيين العميد من بينهم طبقاً
لنصوص القانون الجديد الذى صدر ونص فى مادته الثانية على أن ينفذ
ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

أما بالنسبة الى وكلاء الكليات المنتخبين فى ظل القانون القديم لمدة
سنة ثم صدر القانون الجديد قبل نهاية تلك المدة معدلاً لها بجعلها سنتين
نقدت رأت الإدارة أن القانون الجديد هو وحده الواجب التطبيق على هذه
الحالة وبالتالي تمتد مدة الوكالة الى سنتين .

ويعرض هذا الموضوع على مجلس الجامعة قرر عرضه على قسم
الراى مجتمعاً .

وقد لاحظ القسم أن القاعدة العامة تقضى بأن القوانين لا تسرى
الا من تاريخ العمل بها ولا يترتب عليها اثر فيها وقع قبلها فالتقوانين لا تطبق
الا على الوقائع التى تمت فى ظلها .

ولا يرد على هذا الا استثنائين :

الاول — القوانين المفسرة : على أن الواقع أن سريان هذه القوانين
على الماضى ليس استثناء من القاعدة العامة . لأن هذه القوانين ليست
منشئة لأحكام جديدة بل كاشفة ومفسرة لما غمض من أحكام القوانين
المفسرة ومن ثم كان من الطبيعى أن تسرى من تاريخ سريان تلك القوانين .

الثانى — القوانين التى يرد بسريانها على الماضى نص صريح بها :
وقد ذكر هذا الاستثناء صراحة فى المادة ٢٧ من الدستور .
وحتى هذه القوانين تقيد حرية المشرع فى النص فيها على الرجعية عدم
المساس بالحقوق المكتسبة طبقاً للقوانين القديمة .

وعلى ذلك فما لم ينص القانون على سريانه على الماضى فانه لا يطبق
الا من تاريخ صدوره سواء كان من القوانين العامة أو الخاصة وقد رددت
ذلك محكمة القضاء الإدارى فى عدة أحكام لها . على أن القوانين تطبق
بأثرها المباشر من تاريخ نفاذها على كل ما يقع فى ظلها من وقائع بل وعلى
الآثار المستقبلية للوقائع السابقة عليها . والآثار المباشرة للقانون يختلف
عن الأثر الرجعى له فى أن مقتضى الأثر المباشر أن يطبق القانون الجديد
على الوقائع التى تحدث من تاريخ نفاذه وكذلك على آثار أو أحكام المراكز
القانونية الناشئة عن الوقائع التى تمت قبل صدوره كما سبق القول —
أما الأثر الرجعى للقانون — إذا ما نص عليه . . فمقتضاه سريان القانون
على الوقائع التى تمت قبل صدوره .

وبتطبيق هذه المبادئ على الحالة المعروضة تبين أن هناك واقعة

هى واقعة التعمين تمت فى ظل القانون القديم فلا يمكن أن يحكمها الا هذا القانون . لأن القانون الجديد لم يفص على تطبيقه بأثر رجعى ..

وهذه الواقعة قد انشأت مركزاً قانونياً حدد نطاقه القانون القديم من حيث الاختصاص والمدة وغيرها ثم جاء القانون الجديد معدلاً الأحكام هذا المركز . فينطبق هذا القانون الجديد من تاريخ نفاذه — على هذه الأحكام أو الآثار المستقر ترتيبها تحت سلطانه .

أما بالنسبة لوكلاء الكليات فتطبيقاً للمبادئ السابقة يطبق القانون الجديد على منتهى لاذ هى حكم أو أثر للمركز القانونى الذى تكون فى ظل أحكام هذا القانون وبذلك أفتى القسم فى جلسته المفعدة فى ٢٧ من مايو سنة ١٩٥١ بالنسبة الى وكلاء كليات جامعة مؤاد الاول ..

لذلك انتهى رأى القسم الى أن القانون الجديد لا يسرى على العمداء الحاليين بل يستمررون فى مراكزهم الى أن تنتهى مدة عمتهم اما فيما يختص بالوكلاء فان القانون الجديد هو الذى يطبق بالنسبة الى مدة وكالتهم فتبتد الى سنتين .

(فتوى ٥٩٤ فى ١١/١١/١٩٥١)

قاعدة رقم (٢٥٨)

المبدأ :

يقع باطلا الانتخاب الجزا لمادة كلية من كليات الجامعة . كما وأن الطريقة الواجب اتباعها فى الترشيح للمادة هى أن يرشح كل عضو من أعضاء مجلس الكلية ثلاثة أساتذة وليس واحداً .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٤ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ المحلة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥١ فى فقرتها الثانية على أن يعين العميد بأمر من وزير المعارف من بين ثلاثة من الأساتذة المصريين ذوى الكراسى يرشحهم مجلس الكليات .

ومن حيث ان المخاطب في هذا الحكم القانوني هو مجلس الكلية ولما كان المجلس يمثل في الاعضاء الذين يتكون منهم فان الخطاب في تلك القاعدة القانونية يكون موجها الى كل عضو من هؤلاء الاعضاء مما يستتبع حتما لزوم ان يرشح كل عضو ثلاثة من الاساتذة والا وقعت العملية باطلا .

ومن حيث ان هذا النظر يؤيده ان هذه الطريقة هي وحدها دون غيرها التي تثمر الترشيح المطلوب في عملية انتخاب واحدة تتكافأ فيها الفرص بالنسبة الى المرشحين ثلاثتهم لان ترشيح كل عضو لثلاثة يترتب عليه حتما ان تثمر العملية ثلاثة على الأقل من الاساتذة فلا تتعطل سلطة الوزير في الاختيار من بين ثلاثة .

اما الطريقة التي اشار باتباعها كتاب ادارة الجامعة وهي ان يعطى كل عضو في المجلس صوتا واحدا فقط وليس له ان يختار اكثر من مرشح واحد وانه عند فرز الأصوات يترتب مجلس الكلية المنتخبين حسب الأصوات التي نالها كل منهم وانه اذا تساوى اثنان أو اكثر من المرشحين في عدد الأصوات التي نالوها يعاد الانتخاب بينهم للترجيح فان هذه الطريقة لم يقصد اليها المشرع لان اتباعها قد يؤدي الى ألا تثمر عملية انتخاب واحدة على هذه النتيجة المطلوبة وهي ترشيح ثلاثة اساتذة . ولا يمكن أن تؤدي هذه الطريقة الى هذه النتيجة المطلوبة الا اذا حصل الانتخاب على ثلاثة دفعات وظلت الأوراق في كل دفعة مغلقة لا تنفض الا بعد ان يتم التصويت ثلاثة مرات كل مرة على عضو خلاف العضو الذي أعطى له صوتا في المرة السابقة عليها . وهذه العملية المتكررة هي بعينها العملية الواحدة التي يرشح فيها كل عضو ثلاثة اساتذة دفعة واحدة ولا تخطف عنها أي اختلاف .

اما السبب الثاني في ان المشرع لم يقصد الى هذه الطريقة فانها عندما لا تثمر في انتخاب واحد سوى اثنين وعولج الأمر لتكاملتهم بانتخاب تكميلي فان هذا قد يؤدي الى أن الاعضاء وهم يرشحون ثلثا — بعد أن

تبينوا النتيجة بالنسبة الى اثنين قد يتجهون فى ترشيح ثالث الى تغيير مركز المرشحين الاولين وبذلك لا تكون الفرص متكافئة بين المرشحين ثلاثتهم مما يخل مع شرط المساواة بين المرشحين فى الانتخاب فالنتيجة بالنسبة للثالث قد تختلف باختلاف ما اذا تم الترشيح للثالث فى عملية واحدة او فى عملية مجزأة .

وبما أنه يخلص مما تقدم أن الانتخاب لا يكون صحيحا الا اذا أعطى كل عضو فى مجلس الكلية صوت لثلاثة من الاساتذة نوى الكراسى .

اما عن عملية الانتخاب المجزأة فان هذه العملية تقع باطللة لانها تجرى على أساس مخالف للقانون الذى يتطلب ان يرشح كل عضو ثلاثة من الاساتذة لا واحد كما أن هذه العملية المجزأة تقع باطللة حتى لو كان التفسير الذى تضمنه كتاب ادارة الجامعة صحيحا بالنسبة الى اعطاء كل عضو صوته لمرشح واحد وذلك لسببين :

اولهما : انه حتى لو اخذ بما جاء فى مذكرة الاساتذة المقدمة لقسم الرأى مجتمعاً من أن الأمر فى اختيار طريقة الترشيح متروك لمجلس الكلية دون معقب عليه فى ذلك فان هذا التفسير لا يمكن أن يؤخذ به الا مقترنا بشرط هام وهو أن تثمر عملية الانتخاب على اية صورة تمت وعلى أساس اية طريقة اتبعت فى اجرائها أن تثمر تلك العملية ترشيح ثلاثة من الاساتذة فى عملية انتخاب واحدة غير مجزأة حتى لا تخلل المساواة بين المرشحين .

والسبب الثانى : هو أنه فى الانتخاب محل الفتوى قد أعطى أعضاء المجلس اصواتهم لمرشحين ترشيح استاذين فقط رشح كل منهما نفسه للمادة وبذلك انحصرت المنافسة بين هذين الاثنين فقط من حيث الصلاحية للمادة الكلية وهذا مستفاد بوضوح من محضر الجلسة الثالث منه أنه قبل اجراء الانتخاب حصل التساؤل فيمن يرشح نفسه للمادة فتقدم اثنان للترشيح وثالث قرر أنه متنازل عن الترشيح فأجريت العملية اثر ذلك وأثمرت ترشيح هذين الاثنين دون غيرها واذا كان هذا الدافع ثابتاً على هذه الصورة فيكون مؤادة أن أعضاء المجلس عندما أعطوا اصواتهم فانما قد أعطوها على أساس قاعدة اختيار أحد اثنين للمادة وحصر الترشيح فيها دون غيرها

وفى هذا المنهج الذى اختطوه لانفسهم فى الترشيح مخالفة واضحة للقانون الذى يتطلب منهم اجراء عملية الانتخاب لترشيح ثلاثة من الاساتذة لا اثنين فقط وبذلك يكونون قد تجاوزوا اهداف القانون مما يجعل العملية باطلة ايا كان الأساس الذى اجريت عليه وبما يجعلها باطلة حتى لو كان الانتخاب المجزا جائزا لأنه ينفى طبقا لاي تفسير للمادة ١٤ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ أن يتجه أعضاء مجلس الكلية الى انتخاب ثلاثة مرشحين .

لذلك انتهى قسم الرأى مجتمعا الى أن الانتخاب المجزا لعماده كلية الحقوق الذى تم يوم ٥ من اكتوبر سنة ١٩٥٢ قد وقع باطلا وأن الطريقة الواجب اتباعها فى الترشيح تنفيذا لحكم القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ هي أن يرشح كل عضو من أعضاء مجلس الكلية ثلاثة اساتذة لا واحدا .

(فتوى ٤٩٧ فى ١٦/١٠/١٩٥٢)

الفرع الخامس اللجنة العلمية لتحصى الإنتاج العلمى

قاعدة رقم (٢٥٩)

المبدأ :

اختصاص مجلس الجامعات بتقدير الكفاية العلمية للمرشحين للترقية من أعضاء هيئة التدريس - انتقل هذا الاختصاص الى اللجنة العلمية الدائمة من تاريخ نفاذ القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٢ - تقدير مجلس الجامعة كفاية بعض المرشحين قبل نفاذ القانون ، وإرجاؤه النظر فى الترقية الى حين استكمالهم المدة القانونية - اجراء الترقية بعد ذلك .

الخص الفئوى :

نص القانون رقم ٦٢٣ لسنة ١٩٥٢ على ان يكون تقدير الكفايات العلمية للمرشحين للتعيين فى هيئات التدريس بالجامعات والمرشحين للترقية الى القاب اعلى من اختصاص اللجنة العلمية الدائمة . ومن ثم فلا يجوز لمجالس الجامعات التى انعتقد لها اختصاص هذا التقدير من قبل ان تبالثر عملا من هذه الأعمال اعتبارا من تاريخ نفاذ ذلك القانون . على انه لما كان مجلس الجامعة قد سبق ان بت فى صلاحية بعض المرشحين للترقية من ناحية الكلية العلمية قبل العمل بقانون لجان الكفايات العلمية ، ثم أرجأ النظر فى الترقية ذاتها الى حين استكمالهم المدد القانونية اللازمة ، وكانت مجالس الجامعات هى صاحبة الاختصاص بتقدير الكفايات العلمية بحسب الأوضاع القانونية التى كانت قائمة قبل العمل بالقانون المذكور ، فان مجلس الجامعة يكون قد اصدر قرارا فى امر يملكه . اما الترقية ذاتها فقد بقيت داخله فى اختصاص مجلس الجامعة فى ظل قانون اللجان العلمية الدائمة . وعلى ذلك فان مجلس الجامعة كان يستطيع

ترقية أعضاء هيئة التدريس الى القلب أعلى فى أى وقت ما دامت كفاياتهم العلمية قد قررت بمعرفة الجهة المختصة وقت حدوث هذا التقدير .

(فنوى ١٥٥ فى ١٩٥٤/٤/٧)

قاعدة رقم (٢٦٠)

المبدأ :

أعضاء هيئات التدريس — مهمة اللجنة العلمية لفحص الانتاج .

ملخص الحكم :

إن مهمة اللجنة العلمية هى فحص الانتاج العلمى للمرشح للتحقق من توفر شرط الكفاية العلمية ولتقرير ما اذا كانت البحوث التى تقدم بها تؤهله لشغل الوظيفة المرشح لها والمقارنة بين كفايته وكفاية باقى المرشحين ولم يتضمن هذا الحكم أى قيد يلزم اللجنة او اعضائها باتباع اجراءات بذاتها سواء بالاجماع أو تبادل الراى وكل ما تطلبه القانون هو تقرير مفصل عن الانتاج يفصح عن المكانة العلمية لكل مرشح ويوضح عناصر الكفاية فيمن يراه صالحا دون غيره للتعيين فى الوظيفة المتقدم لشغلها ويستوى الأمر بعد ذلك أن يتقدم كل عضو من أعضاء اللجنة بتقريره على حده أو أن يتقدموا مجتمعين بتقرير واحد لان المهم أن يتحقق الفحص الجاد للانتاج العلمى للمرشحين بأن يعمل كل أستاذ متخصص منهم معاييرهم العلمية لوزن الانتاج المعروض عليه وتقديم تقرير عنه اذا كان كل منهم قد قيم انتاج كل مرشح بما يراه وكانت تقاريرهم جميعا بوصفهم أعضاء اللجنة العلمية قد وقعت تحت نظر الهيئات المختصة بما يمكنها بدورها من وزن الكفاية العلمية للمرشحين فان الحكمة من تشكيل هذه اللجنة تكون قد تحققت .

(طبعن ١١٣٦ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٠/١١/٨)

قاعدة رقم (٢٦١)

المبدأ :

المادة (٥٥) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات تقضى بتشكيل لجان علمية تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف هيئة التدريس على النحو المبين بتلك المادة — اختصاص هذه اللجان يقتصر على فحص الانتاج العلمى للمرشحين وتقديم تقرير مفصل عنه مع بيان ما اذا كان هذا الانتاج يؤهل صاحبه للتعيين فى الوظيفة المرشح لها مع ترتيبه بين المتقدمين وفقا لكفايتهم العلمية — ليس من سلطة هذه اللجان استبعاد طلب اى مرشح من تلقاء نفسها لخروج ذلك عن دائرة اختصاصها — قيام اللجنة باستبعاد طلب احد المتقدمين استنادا لكونه معارفا باحدى الدول نظرا لتوصية مجلس الجامعة بعدم جواز ترشيح المعار — بطلان قرار اللجنة الخاص باستبعاد هذا المرشح .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات والذى صدر القرار المطعون فى ظله ينص فى المادة ٤٨ منه على ان « يعين وزيرى التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص .. الخ » وتنص المادة ٥٥ من القانون ذاته على ان « تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات وذلك على ان تقدم اللجنة تقريرا مفصلا عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية اما بالنسبة للمرشحين لشغل وظيفة مدرس أو استاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد اخذ رأى القسم المختص ومجلس الكلية .. الخ » .

ومن حيث ان المدعى والمطعون على ترقيته تتقما للجنة بحث الانتاج العلمى بأبحاثها للتعيين فى تلك الوظيفة والمطن عنها وهى وظيفة أستاذ مساعد لمدة الرسم الا ان اللجنة المذكورة قبلت باستبعاد طلب المدعى استنادا الى أنه لا يجوز ترشيح المعار لهذه الوظيفة طبقا لتوصية مجلس الجامعة .

ومن حيث أنه بالإطلاع على الاعلان الذى قامت الجامعة بنشره للتعيين فى تلك الوظيفة والذى نشر ايضا بجريدة الاهرام قد جاء خلا من هذا الشرط فما كان من الجائز طرح طلب المدعى وأبحاثه وكان يتمين على لجنة فحص الانتاج العلمى أن تقوم بتقييم هذه الأبحاث من الناحية العلمية وتقرير صلاحيتها أو عدم صلاحيتها لأن ذلك يخرج عن اختصاصها لأن القانون حدد لها اختصاصا وحيدا هو تقدير الأبحاث من الناحية العلمية فقط دون أن يمتد اختصاصها الى استبعاد المرشح المعار ثم ترفع توصياتها الى مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة ثم يصدر الوزير قرارا فى هذا الشأن . وعلى ذلك فان القرار الصادر بتعيين المطعون ضده دون المدعى بالرغم من أنه الأقدم يكون قد صدر مخالفا للقانون ولا يندح من ذلك أن المدعى كان معارا الا أنه فضلا عن أن شروط الاعلان لم تتضمن مثل هذا الشرط فان المدعى أبدى استمداه لانهاء اعارته والعودة لتسلم عمله بالكلية اذا رشح للتعيين فى تلك الوظيفة هذا بالإضافة الى ان الجهة الادارية لم تكن جادة فى هذا الشرط بدليل انها قبلت باعارة المطعون فى ترقيته بعد أقل من شهر من تاريخ تعيينه والا ما كانت قد قبلت ترشيحه هو الآخر لأن اجراءات الاعارة كانت قد بدأت قبل التعيين .

ومن حيث ان المدعى تقدم بأبحاثه للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد فى ذات الكلية فى سنة ١٩٧٣ وهذه الأبحاث أعدت فى السنوات من ١٩٦٦ الى ١٩٦٩ — أى قبل القرار المطعون فيه وقد قبلت لجنة فحص الانتاج العلمى فى هذه الأبحاث وأشارت ببعضها على النصوص المسالف بيانه بالوثائق وعين فعلا فى وظيفة أستاذ مساعد فى سبتمبر سنة ١٩٧٣ ومن ثم فان مصلحته تكون قاصرة على طلب ارجاع اتميته الى تاريخ القرار

المطعون فيه اذ لا جدوى الآن من الفاء القرار المطعون فيه الفاء كليا لفوات ما يقرب من عشر سنوات عليه .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد انتهى الى احقية المدعى فى ارجاع ائديته الى تاريخ القرار المطعون فيه فانه يكون قد اصاب حكم القانون ويتعين بالتالى رفض الطعن المائل والزام الجهة الادارية المصروفات عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات ..

(طعن ٢٢٤ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/٢٩)

قاعدة رقم (٢٦٢)

المبدأ :

القانون لم يحدد العدد الذى تشكل منه لجنة فحص الانتاج — تشكيلها من عضوين لا يخالف احكام القانون .

ملخص الحكم :

انه لا وجه لما اقام عليه الحكم المطعون فيه قضاءه من بطلان تشكيل اللجنة العلمية لمخالفة احكام المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، بمقولة انها تقضى بتشكيل اللجنة من عدد فردى من الاعضاء لا يقل عن ثلاثة ، استنادا الى ما كان ينص عليه القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ السالف الذكر ، واخذاً بما يقع فى تشكيل هيئات التحكيم ، ولما كان نص المادة المذكورة لم يحدد العدد الذى تشكل منه اللجنة ، ولم يقض بكون هذا العدد فرديا أو زوجيا ، ولم يعبر بصيغة الجمع عن اعضائها ، وانما اورد التعبير بصيغة الجمع عندما اشترط « ان ينضم اليهم عدد من المتخصصين من خارج الجامعات فى مجال التعبير عن أعضاء اللجان لا اللجنة الواحدة ، ومن ثم فان تشكيل اللجنة موضوع هذا الطعن من عضوين ، لا يخالف احكام المادة ٥٥ المذكورة التى لا مجال لاعمال اية احكام أخرى سواها ، كما ان اشتراك استاذ مساعد للجراحة فى عضوية هذه اللجنة التى كانت مهمتها

نحصى انتاج المتقدمين لشغل وظيفتى مدرس للجراحة — يتفق واحكام
المادة المذكورة ، باعتباره من الاساتذة المتخصصين بالجامعات .
(طعن ١٤٩٨ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٤/٦/١٩٧٠)

قاعدة رقم (٢٦٢)

المبدأ :

تشكيل لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح لوظيفة استاذ
مساعد او مدرس — اخذ رأى القسم المختص فى تشكيل هذه اللجنة
يعتبر ضمانة أساسية كفلها القانون — استحالة اتخاذ هذا الاجراء بسبب
الخلافتات الشديدة بين أعضاء القسم تعتبر ضرورة ملجئة تبرر اغفاله —
مثال .

ملخص الحكم :

يستفاد من نص المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨
فى شأن تنظيم الجامعات قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ انه
عند التعيين فى وظيفة استاذ مساعد او مدرس تشكل اللجنة العلمية
(لفحص الانتاج العلمى للمرشح) بعد اخذ رأى مجلس القسم المختص
ومجلس الكلية وأن يكون رأيها فى هذا الخصوص استشاريا غير ملزم
لمجلس الجامعة الا أنه بلا ريب اجراء يشكل ضمانة أساسية كفلها القانون
لاعتبارات قدرها المشرع تحقيقا للصالح العام . وانه ولئن كان الامر
كذلك الا أن الثابت من الأوراق أن اخذ رأى القسم المختص فى تشكيل
اللجنة العلمية — فى الحالة المعروضة — كان من المستحيل اجراؤه قبل
صدور قرار تشكيلها بسبب الخلافتات الشديدة التى كانت محتمة بين
ما يقرب من نصف أعضاء القسم وبين رئيسه ، ومن ثم فانه لا محل
للبطلان فى هذه الحالة فإن الضرورة الملجئة لتفادى هذا الوضع الشاذ
تبيح المحظور ، فلا جرم أن يستوفى قرار تشكيل اللجنة العلمية
شكله القانونى فى هذه الحالة بالاكفاء بأخذ رأى مجلس الكلية وموافقة
مجلس الجامعة ،

(طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ٥/١٢/١٩٧١)

قاعدة رقم (٢٦٤)

المبدأ :

لجان فحص الانتاج العلمى — تشكيلها يكون وفقا لاحكام القانون
لا وفقا لرغبات اعضاء هيئة التدريس — لا يصح أن تكون اعتراضات المدعى
على بعض اعضاء اللجنة حائلا دون اشتراكهم فى عضويتها .

ملخص الحكم :

انه بالنسبة لما نماء المدعى على تشكيل اللجنة الدائمة لفحص الانتاج
العلمى للمرشحين لوظائف الاساتذة ذوى الكراسى بقسم الرمد من أمهـا
ضمت اعضاء غير محايدين فهو نعى لا يقوم على أساس سليم من الواقع
او القانون ذلك أن تشكيل هذه اللجنة لا يصح أن يتم وفقا لرغبة كل مرشح
وتبعاً لمشيئته وهواه انها هو يتم طبقاً لنص المادة ٥٥ سالفه الذكر بقرار
من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات باعتباره
أعلى سلطة مشرفة على الجامعات ، واذ انتهى الامر الى تشكيل اللجنة
الدائمة من الاساتذة المختصين الذين قاموا بفحص انتاج كل من المرشحين
دون التفات فى ذلك الى الاعتراضات التى اثارها المدعى بالنسبة الى بعض
أعضاء هذه اللجنة فان التشكيل بذلك يكون قد تم وفقاً لاحكام القانون ،
ولا يصح أن تكون اعتراضات المدعى على بعض اعضاء اللجنة حائلا دون
اشتراكهم فى عضويتها والا لادى الامر الى تشكيل عدة لجان لفحص العلمى
بما يخالف أحكام القانون ويتنافى مع قصد المشرع من النص على انشاء
لجان دائمة والذي كشفت عنه المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٥٩ لسنة
١٩٦٣ اذ جاء بها « . ولما كانت اجراءات تعيين الاساتذة والاساتذة
ذوى الكراسى تطول بدون مبرر ولأن اجراءات تشكيل اللجان العلمية تقارب
اجراءات التعيين ذاته ، لذلك رؤى تشكيل لجان علمية دائمة لتقييم الانتاج
العلمى للمرشحين واعمالهم الانشائية الممتازة وتقرير ما اذا كانت تؤهلهم
لشغل الوظائف المرشحين لها مع ترتيب الصالحين وفقاً لكلياتهم العلمية
بما يتحقق معه توحيد معايير الصلاحية بالنسبة الى المرشحين لوظائف

الاستاذية بالجامعات ، وقد اقتضى ذلك الاكتفاء بعرض التعيينات على مجالس الاقسام والكليات بالجامعات المختصة دون الرجوع الى المجلس الاعلى للجامعات تقصيرا للاجراءات ولان حكمة العرض عليه التنسيق بين مستويات الاساتذة ذوى الكراسى بالجامعات ، وهذه الحكمة مستحقق بانشاء اللجان العلمية الدائمة ... » ومتى كان ذلك يكون نعى المدعى على تشكيل اللجنة الدائمة على غير اساس سليم من القانون فتستقل هذه اللجنة بفحص الانتاج العلمى للمرشحين على اساس من سلطتها طالما لا يوجد نص يوجب استمرار اللجنة الاولى فى عملها ، واذا قدمت اللجنة المذكورة تقريرها بعد ان زایلها اختصاص بفحص الانتاج العلمى للمرشحين فيتعين عدم الاعتداد به .

(طعن ٨١٠ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٣/١٢/٩) .

قاعدة رقم (٢٦٥)

المبدأ :

لجنة فحص الانتاج العلمى — تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح — تشكيلها يتم طبقا للقانون ووفقا لما يراه المجلس الاعلى للجامعات — الروابط العلمية بين اعضاء اللجنة وبين المرشحين او اشتراك بعضهم فى بعض الابحاث مع المرشحين هو امر شائع الحدوث فى الاوساط العلمية ولا يصح ان يكون حائلا دون اشتراكهم فى لجان الفحص العلمى .

الحكم :

ان تشكيل هذه اللجنة لا يصح ان يتم وفقا لرغبة كل مرشح وتبعا لميئته وهواه انما هو يتم طبقا لنص المادة ٥٥ سالفه الذكر ، وفقا لما يراه المجلس الاعلى للجامعات باعتباره اعلى سلطة مشرفة على الجامعات والمفروض ان التشكيل الذى ينتهى اليه يدعى اية شبهة قد تثور فى الاذهان فنيا لو ترك التشكيل لمجلس الجامعة او مجلس الكلية المختصة واذا انتهى المجلس المذكور الى تشكيل لجنة الفحص العلمى من الاساتذة المتخصصين الذين قاموا بفحص

افتتاح كل من المرشحين ولم يأبه في ذلك للاعتراضات التي اثارها المدعى بالنسبة الى بعض أعضاء هذه اللجنة فان التشكيل بذلك يكون قد تم وفقا لاحكام القانون دون ما اعتداد بما افترضه المدعى قبل مباشرة اللجنة لمسيرتها من انها سوف تتجاهل المطعون عليه بسبب الروابط العلمية التي تربطه ببعض اعضائها ذلك أن الروابط العلمية بين أعضاء اللجنة وبين المرشحين أو اشتراك بعضهم في بعض الابحاث مع المرشحين هو أمر شائع الحدوث في الأوساط العلمية بين من يقومون بمباشرة مهنة واحدة ولا يصح أن يكون حائلا دون اشتراكهم في لجان الفحص العلمي والا لأدى الأمر في بعض الأحيان الى عدم إمكان تشكيل هذه اللجان من الاساتذة المتخصصين الذين يمكن الوثوق بأرائهم خاصة في بعض فروع الطب التي يقل عدد الاساتذة المتخصصين فيها كما هو الشأن بالنسبة الى طب الاطفال .

(طعن ١٧١ لسنة ٩ ق — جلسة ١٥/٦/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٢٦٦)

المبدأ :

اشتراك رئيس القسم في مناقشة تقرير اللجنة العلمية رغم انه احد اعضائها — لا يعيب قرار التعيين — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان مشاركة رئيس القسم في المناقشات على الرغم من انه عضو في اللجنة العلمية ليس من شأنه أن يعيب قرار التعيين ذلك ان اشتراك الاساتذة في اللجان العلمية لا ينزع صفتهم كأعضاء في مجلس القسم ولا يخل بصلاحياتهم للاشتراك في مناقشاته ما دام المطلوب منهم في كل الاحوال مجرد ابداء الرأي الذي يخضع في النهاية لتعقيب مجلس الجامعة المنوط به اجراء التعيين ولذلك كانت هذه المشاركة أمرا مألوفا في الأوساط الجامعية تليها الروابط العلمية وضرورة الاستعانة بالاساتذة المتخصصين في الفروع المختلفة ، والا أدى الاحجام عن اشتراكهم الى صعوبة تشكيل اللجان العلمية في كثير من الأحيان .

(طعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ٥/١٢/١٩٧١)

قاعدة رقم (٢٦٧)

المبدأ :

عدم توجيه الدعوة الى اعضاء التسم المختص للنظر فى تقرير اللجنة العلمية قبل الاجتماع بوقت كاف — حضور جميع اعضاء القسم وتعدد اجتماعاتهم — لا محل للبطلان .

ملخص الحكم :

انه ان صح ان رئيس القسم لم يوجه الدعوة الى الاعضاء عند النظر فى تقرير اللجنة العلمية قبل الاجتماع بوقت كاف ، فالثابت ان عدم كفاية الميعاد لم ياتر فى القرار من حيث الموضوع ما دام الهدف من الدعوى قد تحقق فعلا فلم يتخلف عضو عن الاجتماع وما دامت الفرصة قد اتاحت للاعضاء لاعداد انفسهم لمناقشة التقرير ، فان المجلس لم يعقد اجتماعا واحدا وانما عقد عدة اجتماعات ومن ثم فلا محل للبطلان .

(ملعن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٢/٥/١٩٧١)

قاعدة رقم (٢٦٨)

المبدأ :

القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ استبدل باللجان العلمية التى كانت تشكل عند التعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى لجان علمية دائمة دون ان يتضمن احكاما انتقالية — وجوب سريان التعديلات المستحدثة على الاجراءات التى لم تتم حتى تاريخ العمل بها — لا تكتمل اجراءات فحص الانتاج العلمى الا بتقديم تقرير اللجنة — اساسى ذلك — مثال .

ملخص الحكم :

ان المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة كانت تقضى قبل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بأنه « عند التعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى

يشكر المجلس الاعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختصة لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم اليها مع ترتيب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية ، ويشترط فى اعضاء هذه اللجان أن يكونوا من الاساتذة المتخصصين فى الجامعات . ويجوز أن يضم اليهم عند الاقتضاء عدد من المتخصصين من خارج الجامعات « . وقد صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومنها المادة ٥٥ وقد جرى نصها بعد التعديل بما يأتى « تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات وذلك على ان تقدم للجنة تقريراً مفصلاً عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية . ويشترط فى اعضاء هذه اللجان أن يكونوا من بين الاساتذة ذوى الكراسى المتخصصين فى الجامعات او من المتخصصين من غيرهم . ويصدر قرار من وزير التعليم العالى بناء على اقتراح المجلس الاعلى للجامعات باللائحة الداخلية لتنظيم اعمال هذه اللجان « . ونص القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه فى مادته السادسة على أن يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية وقد نشر بالعدد رقم ٢٧٣ فى ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ .

ومن حيث ان يفاد ما تقدم أن القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ قد استبدل باللجان العلمية التى كانت تشكل عند تعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى لجان علمية دائمة ولم يتضمن هذا القانون احكاماً تعالج الاوضاع عند الانتقال من مجال العمل بالقواعد الملغاة الى العمل بالقواعد المستحدثة كما لم يتعرض للجان العلمية التى شكلت قبل العمل به ومن ثم فانه اعمالاً للاصول العامة المقررة قانوناً فى هذا الشأن تسرى التعديلات التى استحدثتها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على الاجراءات التى لم تكن قد تمت حتى تاريخ العمل به دون تلك التى تمت صحيحة فى ظل الاحكام الملغاة فتظل

قائمة ومنتجة لآثارها القانونية . ولما كانت اجراءات فحص الانتاج العلمى للمرشحين لا تكمل الا بقبول اللجنة العلمية المشكلة لهذا الغرض تقريرها فى هذا الشأن ، وكان الثابت من وقائع الدعوى ان اللجنة العلمية التى شكلت بقرار المجلس الاعلى للجامعات فى ٢ من اكتوبر سنة ١٩٦٣ لتقييم الانتاج العلمى للمدعى وزميله لم تقدم تقريرها قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وان الامر لم يتجاوز مجرد تشكيلها اذ انها لم تبدأ عملها الا فى ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ فى ظل العمل بهذا القانون ، فان الاجراءات الخاصة بفحص الانتاج العلمى للمرشحين لوظيفة استاذ ذى كرسى الشاغرتين تخضع لاحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ الذى اسند ولاية الفحص الى لجان دائمة تشكل بقرار من وزير التعليم العالى وتباشر عملها وفقا لاحكام اللائحة الداخلية التى تصدر بقرار من الوزير المذكور بناء على اقتراح المجلس الاعلى للجامعات دون أن يكون فى ذلك اخلال بحق مكتسب لحد أو المساس بمركز قانونى ثبت لصاحبه واستقر طالما لا يوجد نص يوجب استمرار اللجنة الاولى فى عملها ، واذ قدمت اللجنة المذكورة تقريرها بعد ان زایلها اختصاص بفحص الانتاج العلمى للمرشحين فيتمتعين عدم الاعتداد به .

(طعن ٨١٠ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٣/١٢/٩)

قاعدة رقم (٢٦٩)

المبدأ :

إبداء الاستاذ رئيس القسم لرايه فى الانتاج العلمى للمتقدمين من شغل الوظيفة المتنازع عليها بصفته عضوا فى اللجنة الفرعية التى شكلتها اللجنة الدائمة للمعارة بجامعة الاسكندرية حيث يقدم كل عضو رايه منفردا فى الانتاج العلمى للمتقدمين - ان اعتبر الاستاذ المذكور منفردا مجلسا للقسم باعتبار انه لم يكن موجودا غيره بالقسم من الاساتذة ذوى الكراسى فان عدم عرض الترشيحات عليه لا يبطل قرار الترقية - اساس ذلك - ان رايه كان حاضرا بالأوراق عند عرض الترشيح على مجلس الكلية ولم يكن فيلزم عندئذ يقتضى المجلس ان يرجئ الامر حتى يقف على رايه .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الاوراق ان الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل الوظيفة المتنازع عليها قد عهد فحسه الى اللجنة الدائمة للمعارة بجامعة الاسكندرية وكانت من سبعة اعضاء اقدمهم الاستاذ رئيس قسم المعارة بترك الجامعة ، وان اللجنة شكلت لجنة فرعية من ثلاثة من اعضائها كان اولهم الاستاذ المذكور نفسه وتقدم كل منهم بتقرير منفرد وعرضت هذه التقارير على اللجنة الدائمة مجتمعة وخلصت من مناقشتها الى الترشيح الذى صدر به اقرار بأغلبية أربعة الى ثلاثة واذ لم يكن يقسم المعارة (وتنتد من الاساتذة ذوى الكراسى الا الاستاذ المذكور وحده فان اعتبر منفردا لمجلس القسم الذى يجب عرض الترشيح عليه قبل ان يعرض على مجلس الكلية فانه يبين من واقع الحال ان الاستاذ المذكور قد عرض عليه الترشيح وايدى فيه رايه متميزا من قبل ان يشارك فى مناقشته باللجنة الدائمة مجتمعة ، فكان رايه حاضرا فى الاوراق عند عرض الترشيح على مجلس الكلية ، ولم يكن غيابه (عنئذ يقتضى المجلس ان يرجى الامر حتى يقف على رايه هو بين يديه) ويكون الحكم المطعون فيه قد اخطأ فيها فانه من ذلك ، واذ اثبت الحكم فى اسبابه صحة القرار فيها وراء ذلك ورد ما اثاره المدعى فى شأنه فان القرار يكون صحيحا ولا وجه لماقضى به من الفائه ، ويتعين به الحكم بقبول الطعنين شكلا وفى الموضوع بالفاء الحكم المطعون فيه وبقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا والزام المدعى المصروفات .

(طعن رقم ١٤٧ ، ١٥٠ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢)

قاعدة رقم (٢٧٠)

المبدأ :

التقرير الذى تقدمه اللجنة العلمية ، المتوط بها فحص اعمال المرشحين للوظائف الشاغرة ، المقصود منه ان تستهدى به الجهات المتوط بها امر التعيين فى هذه الوظائف - هذا التقرير لا يلزم الجهات المختصة بالتعيين بالآخذ بالنتيجة التى انتهت اليها - لا يسوغ ان يترتب بحكم اللزوم ، على أية نقائص فى هذا التقرير ، بطلان القرار الصادر بالتعيين .

(م - ٢٢ - ج ١٢)

ملخص الحكم :

ان التقرير الذى تقدمه اللجنة العلمية ، المنوط بها فحص أعمال المرشحين للوظيفة الشاغرة ، انما يقصد منه ان تستهدى به الجهات المنوط بها امر التعيين فى هذه الوظائف فى التحقق من مدى توافر الشرط الثالث المشار اليه آنفا فى المرشح للوظيفة المعلن عنها ، وهو بهذه المثابة لا يلزم الجهات المختصة بالتعيين بالاخذ بالنتيجة التى انتهت اليها ، بل ان لها اذا كانت لديها اسباب مبررة ان تخرج عليها ، خاصة وان هناك شروط أخرى يتعين توفرها فى المرشح ، وهى بلا شك تدخل فى الاعتبار عند الموازنة بين المرشحين ، ومن ثم فانه لا يسوغ ان يترتب بحكم اللزوم ، على اية نقائص فى هذا التقرير ، بطلان القرار الصادر بالتعيين ، خاصة اذا كانت وجوه الطعن فى التقرير قد عرضت على الجهات المختصة وناقشتها وانتهت الى اطراحها .

(طعن ١٧١ لسنة ٩ ق - جلسة ١٥/٦/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٢٧١)

المبدأ :

استقلال اللجنة بفحص الانتاج العلمى على اساس من سلطاتها التقديرية التى تنأى عن الرقابة القضائية ما دامت غير متسمة باساءة استعمال السلطة - اساسى ذلك .

ملخص الحكم :

انه بالنسبة الى ما أورده المدعى من مأخذ على أعمال اللجنة الدائمة من انها استبعدت عنصر الاشراف على الرسائل وانها قد خالفت اللجنة الاولى فى تقييمها لأبحاث الدكتور ، وانها قد وضعت الأبحاث المشتركة والمنفردة فى مستوى واحد وغير ذلك مما نعه المدعى على أعمال تلك اللجنة فان ذلك جميعه لا ينهض دليلا على انحرافها بالسلطة ، وذلك لانه يبين من الاطلاع على تقرير اللجنة الاولى ان المدعى اشار الى

انه قد اشرف على رسالتين دون ان يقدم نسخة من كل منهما وهذا عين ما سجلته اللجنة الدائمة في تقريرها ، كما ان مخالفة اللجنة الدائمة للجنة الاولى في تقييمها للابحاث انما يتماشى مع طبائع الامور ولا شىء عن الرعية في مجاملة الدكتور خصوصا وان هذا الخلاف قد تناول ايضا تقييم ابحاث الدكتور ومن المقرر ان اللجنة العلمية تستقل بهذا التقييم بما لهما من سلطة تقديرية في هذا الشأن والتي لا تخضع عناصره التقدير فيها للرقابة القضائية والا انقلبت رقابة القضاء الى مشاركتها في سلطتها المذكورة ، كما انه من وجه آخر فان المساواة بين الابحاث المشتركة والمفردة ليس من شأنه ان يجعل تقديرها مخالفا لاحكام القانون . او مشوبا بالانحراف لان تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة مقتضاة ان الدرجة التي قدرت بها هذا البحث انما تنصرف الى القدر الذي ساهم به المرشح في كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه وليس في نص المادة ٥٥ السالف ذكرها ما يلزم للجنة بتحديد القدر الذي ساهم به المرشح في كل من هذه البحوث .

ومن حيث انه على مقتضى ما تقدم فان القرار المطعون فيه اذ صدر بتعيين الدكتور في وظيفة استاذ ذى كرسى بكلية الطب بجامعة القاهرة بناء على طلب مجلس الجامعة وبعد عرض الامر على اللجنة العلمية الدائمة يكون قد صدر صحيحا وطبقا للاجراءات المقررة قانونا وغير مشوب بالانحراف بالسلطة ومن ثم يكون الطعن عليه بالالغاء غير قائم على اساس سليم من القانون متعيينا رفضه ، ويترتب على ذلك كنتيجة حتمية رفض طلب المدعى التعويض عن القرار المطعون فيه لعدم توافر ركن الخطأ في حق الادارة بعد ان ثبتت سلامة هذا القرار ومطابقته للقانون على نحو ما سلف بيانه .

قاعدة رقم (٢٧٢)

المبدأ :

قرار لجنة فحص الانتاج العلمى يكون فى حدود السلطة التقديرية المخولة لها متى بنى على الاسباب الواردة فى تقريرها — لا ينال من القرار ما ينهه الطاعن متى رأت اللجنة استبعاد ترشيحه من ناحية خبرته واعماله المهنية واسباب اخرى تتعلق بنشر ابحاثه وترقيته على اساسها بعد ذلك طالما لم يقدم ما يدل على ان اللجنة فى استخلاصها لعناصر اختيار المطعون على ترقيته بالافضلية عليه قد خالفت القانون او تفيت غير الصالح العام او انحرفت فى استعمال سلطتها .

ملخص الحكم :

انه مما ينهه الطاعن من أن لجنة فحص الانتاج العلمى فضلت عليه الدكتور على أساس أن أبحاثه لا يتسم بعضها بالعمق والآخر مستخلص من الرسالة التى قدمها للحصول على درجة الدكتوراه تهوينا من قدره وانتاجه العلمى وجعلت مهما ترشيح الدكتور للوظيفة المعلن عنها ، فلن الثابت من تقرير اللجنة المذكورة انها اوضحت أن جميع المتقدمين قد استوفوا الشروط المنصوص عليها فى قانون الجامعات وانها كانت تفحص بحوث واعمال المتقدمين ومنهم الطاعن ، ورات بناء على الدراسات التى قام بها اعضاء اللجنة على انفراد وبعد مناقشتها بواسطة اللجنة مجتمعة؛ رأت أنه يرقى لشغل هذه الوظيفة من المتقدمين الاربعة كل من السيد الدكتور (اصلى) والسيد الدكتور (احتياطى) وذلك لتقدميهما ابحاث مبتكرة بعضها منشور وهى بحوث لا تدخل فى نطاق رسائل الدكتوراه لكل منها وتتميز بالاصالة والعمق الامر الذى يؤهل المتقدمين لها لشغل وظيفة استاذ مساعد فى الهندسة الميكانيكية ولم ترشح اللجنة الطاعن لانه استبان لها أن الابحاث التى تقدم بها ليس فيها العمق اللازم كما ان بعض بحوثه لا تعتبر بحوثا بالمعنى المفهوم لهذه العبارة وبعضها يستخلص من

الرسالة التى تقدم بها للحصول على درجة الدكتوراه ، واذا بنت اللجنة قرارها بأحقية الدكتور للوظيفة المرشح لها دون الطاعن للأسباب المشار إليها فى تقريرها فإن ذلك يكون قد تم فى حدود السلطة التقديرية المخولة لها ومن ثم يكون ما انتهت اليه اللجنة فى هذا الخصوص صحيحا لا مطن عليه ، ولا ينال منه ما يثيره الطاعن من ناحية خبرته وأعماله المهنية وأسباب أخرى تتعلق بنشر أبحاثه وترقيته على أساسها بعد ذلك أنه ليس من شأن هذه الأسباب أن تمس من عناصر الأفضلية التى استندت إليها اللجنة أو تنال من صحتها طالما أن الطاعن لم يقدم ما يدل على أن اللجنة فى استخلاصها لعناصر اختيار المطعون على ترقيته بالأفضلية عليه قد خالفت القانون أو تغييت غير الصالح العام أو انحرفت فى استعمال سلطتها .

وحيث أنه على مقتضى ما تقدم وكان المطعون فى تعيينه الدكتور قد استوفى الشروط التى تطلبها القانون بالتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد الهندسة الميكانيكية وصدر بذلك قرار وزير التعليم العالى فى ١٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ يكون هذا القرار صحيحا لا مطن عليه ..

(طعن ٢٦٦ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٥/١٢/١٩٧٤)

قاعدة رقم (٢٧٢)

المبدأ :

المادة ٧٣ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بتشكيل لجان عليية دائمة تتولى فحص الإنتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الأستاذة والإستاذة الساعدين ، والحصول على القابها العلمية وتقدم كل لجنة تقريرا مفصلا ومسببا تقيم فيه الإنتاج العلمى للمتقدمين وما إذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو الآتب العلمى مع ترتيبهم عند التمدد بحسب الأفضلية فى الكفاءة العلمية — ومفاد ذلك أن ترتيب المرشحين لأحدى الوظائف عند تعددهم إنما تختص به اللجنة المشار إليها بحسب الأفضلية

فى الكفاءة العلمية — انتهاء اللجنة الى صلاحية المرشحين لشغل احدى الوظائف دون القيام بترتيبهم لبيان افضلهم — قيام مجلس الكلية باختيار احدى هؤلاء المرشحين لشغل الوظيفة المطلوب شغلها — بطلان هذا القرار لصدوره من غير مختص لدخول ذلك ضمن اختصاص اللجنة المشار اليها — وجوب الغاء القرار الفاء مجردا لى تعبد الجامعة طرح الامر من جديد على اللجنة المختصة لتقوم بترتيب المرشحين وفقا للمعايير المشار اليها .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٧٣ على ان تقولى لجان علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين او الحصول على القابلية العلمية . . . وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الاساتذة المساعدين من اساتذة الجامعات او من المتخصصين من غيرهم وتقدم كل لجنة تقريرا مفسلا ومسببا تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة او اللقب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الافضلية فى الكفاءة العلمية وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين ويتضح من هذا النص ان المشرع نظم اللجان العلمية الدائمة وناط بها اختصاص فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين واقامها باختصاص تقديم تقرير مفصّل ومسبب يتضمن تقييم الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل تلك الوظائف اُنجابية وبيان ما اذا كان هذا الانتاج العلمى يؤهل المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية المطلوب شغلها ووجب المشرع على لجنة فحص الانتاج العلمى دون غيرها ان تقوم بترتيب المتقدمين عند التعدد بحسب الافضلية فى الكفاءة العلمية وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين . وعلى ذلك فانه اذا تعدد المتقدمون لشغل احدى وظائف الاساتذة او الاساتذة المساعدين بالجامعات فان لجنة فحص الانتاج العلمى المختصة تكون هى وبهذا جهة الاختصاص المنوط بها تقديم الانتاج العلمى والحكم على مدى صلاحية هذا الانتاج لتأهيل المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية المراد شغلها وبعد

ذلك تقوم لجنة الفحص بترتيب المتقدمين بحسب انضلفتهم وكفايتهم العلمية وترتيباً على ذلك فانه لا مجلس الكلية ولا مجلس الجامعة يمتلك ولاية ترتيب المتقدمين عند تعددهم لشغل وظيفة أستاذ أو وظيفة أستاذ مساعد بالجامعات. لان المشرع ناط هذه الولاية للجنة فحص الانتاج العلمى وجعل معيار الترتيب والتفضيل هو معيار الانضلفة والكفاية العلمية حسبها تستظهره لجنة فحص الانتاج العلمى من واقع الانتاج العلمى الذى طرحه كل من المتقدمين أمامها والثابت فى خصوص هذه المنازعة ان لجنة فحص الانتاج العلمى لكل من المدعى والمطعون عليه قد انتهت الى ان الانتاج العلمى لكل منهما يرمى بصاحبه ويؤله لشغل وظيفة أستاذ مساعد بكلية التجارة والادارة بجامعة حلوان . الا أن اللجنة لم تمارس ولايتها وسلطتها المشروعة فى ترتيب كل من المدعى والمطعون عليه بحسب الانضلفة والكفاية العلمية فى ضوء التقرير الفردى المقدم عن كل منها وناشدت الجامعة تحقيق الافادة من كليهما بتقييمها معا لان كلا منهما كسب علمى محقق للطلاب الا ان مجلس كلية التجارة ومن بعده مجلس الجامعة مارس سلطة لا يملكها اذ قام كل من المجلسين - دون الرجوع الى لجنة فحص الانتاج العلمى المختصة - بتفضيل المطعون عليه على المدعى وبذلك مارس كل منهما عملاً منوطاً بحكم القانون بلجنة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين وحدها ، كما اقام كل من المجلسين حكمه فى تفضيل المطعون عليه على المدعى على أسس ومعايير لا تمت الى الكفاية العلمية المستظهرة من واقع الانتاج العلمى لكل منهما ، فتم اختيار المطعون عليه لانه حاصل على درجة البكالوريوس فى الاقتصاد وترك المدعى فى التفضيل والترتيب ليمثل المكان الثانى لانه حاصل على درجة البكالوريوس فى الزراعة (الاقتصاد الزراعى) وهذا المعيار - وهو درجة البكالوريوس - ليس هو بالقطع المعيار الذى حدده القانون لترتيب وتفضيل المتقدمين عند تعددهم - ذلك ان المعيار الذى أوجب القانون الاعتراف به فى ترتيب المتقدمين - المتقدمين هو الانضلفة والكفاية العلمية المستظهرة من واقع التقارير الفردية المتضمنة تقييم الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية الشاغرة - ومتى كان القرار المطعون فيه قد تضمن تعيين الدكتور بوظيفة أستاذ مساعد اقتصاد بكلية التجارة التابعة لجامعة

حلوان قد بنى على تفضيلي للمطعون عليه في المقارنة مع المدعى صادر من مجلس كلية التجارة ومن مجلس جامعة حلوان وكلا المجلسين لا يملك سلطة التفضيل والترجيح بين المتقدمين لشغل الوظيفة الجامعية وهي السلطة التي ناط بها القانون بلجنة فحص الانتاج العلمى وأوجب ان يكون معيار التفضيل هو الامتضية والكفاية العلمية المستظهرة من الانتاج العلمى للمتقدمين — لذلك يكون القرار المطعون فيه بتعيين الدكتور قد قام على أساس فاسد ومخالف للقانون ، الامر الذى يتعين معه الحكم بالغاء قرار التعيين المطعون فيه الغاء مجردا كليا — حتى تعيد جامعة حلوان طرح الامر من جديد على لجنة الفحص العلمى المختصة لتقرر اللجنة ترتيب كل من المدعى والمطعون عليه بحسب الامتضية في الكفاية العلمية وليصدر قرار التعيين بعد ذلك مبنيًا على أساس سليم من احكام القانون . واذ قضى الحكم المطعون فيه برفض الدعوى فانه — اى الحكم المطعون فيه — يكون قد جاء معيبا ومخالفا للقانون بما يستوجب الحكم بالغائه وبالغاء القرار الصادر من جامعة حلوان بتعيين الدكتور استاذًا مساعدا للاقتصاد بكلية التجارة وادارة الاعمال بجامعة حلوان الغاء مجردا — كليا وما يترتب على ذلك من اثار والزام جامعة حلوان بالمصروفات — وهذا القضاء اذ يعيد الامر الى جامعة حلوان لتصدر فيه قرارا جديدا بالتعيين مبنيًا على اجراءات سليمة يغنى عن طلب التعويض عن الاضرار المترتبة على القرار المحكوم بالغائه ويتعين بالنالى رفض هذا الطلب .

(طعن ٢٣٠ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/١/٤)

قاعدة رقم (٢٧٤)

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين الشروط الواجب توافرها فيمن يعين استاذًا بالجامعة وبين الجهات ذات الشأن وذات الاختصاص في التعيين كما حدد اختصاص كل منها بالنسبة لاصدار قرار التعيين ودورها في تاسيسه — القرار الصادر بالتعيين او

برفض التعمين يعتبر نتاجا لاراء كل هذه الجهات ومنها لجنة فحص الانتاج العلمى ورأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ومجلس الجامعة — بطلان تشكيل احدى هذه الجهات ذات الشأن ومنها لجنة فحص الانتاج العلمى بيطل قرارها بطلاننا اصليا ولو صدر بالاجماع وفساد رأى اى من هذه الجهات ينسحب الى القرار الصادر بناء عليه والقرارات التى تعقبه اذ أن كلا منها يعتبر بمثابة الأساس لما بعده وهى حلقات متكلمة يتركب منها القرار الاخر — وجود خصومة بين المرشح وبين احدى اعضاء لجنة فحص الانتاج العلمى وعدم تنحيه عن الاشتراك فى تقييم الانتاج العلمى للمرشح للتعين بيطل قرار اللجنة مع ما يترتب عليه من بطلان القرار التامى الصادر فى هذا الشأن .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين الشروط الواجب توافرها فبين يعين استاذ بالجامعة والجهات ذات الشأن فى التحقق منها وذات الاختصاص فى اصدار القرار بالتعمين ووجه اتصالها بآمره ودورها فى تأسيس القرار والذى يتركب مما يناط بكل منها من تقويم لجهود الانتاج العلمى للمرشح أو من اقتراح التعمين أو الموافقة عليه أو اتخاذ القرار ببراءة كل ذلك حيث جعل الامر يشترك فيه على مقتضى نصوصه أكثر من جهة ويمر بأكثر من مرحلة ويكون ذلك كله سلسلة واحدة يجب أن تنظم حلقاتها وتستقيم كل الآراء واتفرات المكونة لاجرائها خلال تلك المراحل ليوحد القرار بالتعمين أو برفضه ويستوفى شرائط صحته فى المادة ٧٠ بين القانون انه الى جانب شرطى الحصول على الدكتوراه أو ما يعادلها والسمة المحودة ، وحسن السير المنصوص عليها فى المادة ٦٦ بالنسبة الى من يعين عضوا فى هيئة التدريس بصفة عامة يشترط فبين يعين استاذ شغل وظيفة استاذ مساعد خمس سنوات على الأقل والقيام فى مادته وهو استاذ مساعد باجراء بحوث مبتكرة أو أعمال انشائية ممتازة مؤهلة لشغل مركز الاستاذية ، وأن يكون كذلك ملتزما فى عمله منذ تعيينه استاذيا مساعدا بواجبات اعضاء

هيئة التدريس محسنا آداءها ويدخل فى الاعتبار فى تعيينه مجموع انتاجه العلمى منذ حصوله على الدكتوراه أو ما يعادلها وما يكون قد اشرف عليه من رسائل الماجستير والدكتوراه التى تمت اجازتها وكذلك نشاطه العلمى والاجتماعى الملحوظ واعماله الانشائية البارزة وطبقا للمادة ٧٢ تتولى لجان علمية دائمة محص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل هذه الوظيفة أو الحصول على لقبها العلمى ويصدر بتشكيل هذه اللجان لمدة ثلاث سنوات قرار من وزير التعليم العالى بعد اخذ رأى مجالس الجامعات وموافقة المجلس الاعلى لها وتشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الاساتذة من بين اساتذة الجامعات الذين مضى عليهم فى الاستاذية خمس سنوات على الاقل أو من المتخصصين من غيرهم . . . وتقدم كل لجنة تقريراً منفصلاً ومسبباً تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وماذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمى مع ترتيبهم عند التعدد بحسب الانضائية فى الكفاءة العلمية بعد مناقشة التقارير الفردية للفاحصين خلال مدة شهرين على الأكثر من تاريخ وصول الأبحاث اليها ويترتب على عدم تقديمه فى الميعاد المحدد ما ذكر فى المادة ٧٤ بعدها من اجراءات وبحسب المادة (٧٥) اذا تقرر عدم أهلية المتقدم للوظيفة أو لقبها العلمى فلا يجوز له معاودة التقدم الا بعد مضى سنة من ذلك ويشترط اضافة انتاج جديد وفقاً للمادة ٢٢ من القانون يختص مجلس الجامعة بالنظر فى تعيين أعضاء هيئة التدريس فيها وأما مجلس القسم ومجلس الكلية فهما يختصان على ما نصت عليه المادتان ٥٥ و ٤١ من القانون باقتراح تعيين هؤلاء فى ضوء ما تقرره اللجنة العلمية وهذه المراحل اجملتها ثمانية المادة (٦٥) من القانون بنصها على أن يعين وزير التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

ومن حيث أن من المبادئ المقررة التى تليها العدالة ويقتضيها تحقيق الضمانات الاساسية التى توحى الشارح توفيرها عند النظر فى أمر تعيين الاساتذة تنظيمية مراحلها واجراءاته وعهده بالتحقق من توفر شروطها

وأهمها ما تعلق بتقويم الانتاج العلمى للمتقدمين لها الى أكثر من جهة على نحو ما ذكر آنفا بما يكفل حسن قيام كل منها بمهمتها واختصاصها ، وصحته عمليا انه يجب فيمن يشترك في عضوية اللجنة الدائمة او مجلس القسم او الكلية او مجلس الجامعة يعد ذلك ، ان يتوفر فيه شرط الحيدة حتى يحصل الاطمئنان الى عدالته وتجرده عن الميل والساثر ويسلم رايه هو يشترك في هذه اللجنة او المجلس فيصدر عن بيئه مجردا من شوائب الميل ، او مظنة التحيز بالنسبة الى المتقدم للتعين في الوظيفة ، اذ مدار أعمالها هو وزن انتاجه العلمى وتقدير مدى توافر سائر الشروط وتقرير أهليته تبعاً للوظيفة أو عدمها فإذا ما قام به سبب يستنتج منه بحسب الأغلب الإجماع انه مما تضعف له النفس ويخشى أن يؤثر فيه بما يجعله يميل في رأيه الى ما يقتضيه هذا السبب بحسب ما يلوده في النفس من فوازع يخضع لها أغلب الخلق من اتجاه الى محاباة المرشح أو الاضرار به وجب عليه الا يشترك في عضوية اللجنة أو المجلس سائلة الفكر فذلك أذكى ، واقوم لصحة تشكيلها وسلامة قراراتها وأدنى الا تعلق بها الاستراية من جهة اشتراكه فيها مما يمس ما يجب ان يتوفر لها وهي تقوم بما فيط بها من مهام من حسن الاحدونة وسلامة الراى وعدالة الشهادة والبعد عن كل ما من شأنه أن يرتاب احد في استقامة أعمالها وعدالة موازينها كما انه الكفل باطمئنان قوى الشأن على أمورهم ومن الاسباب التي تقضى ذلك أن يكون بين العضو وبين المتقدم للحصول على الوظيفة أو لقبها العلمى خصومة قائمة اذ في وجودها ما يستوجب تنحيته عن الاشتراك في الفصل في هذا الأمر بأى وجه والأمر كذلك حتى اذا لم يكن ثبت خصومة بينهما قضاء ما دامت العداوة والبغضاء قد بقيت بينهما اذ يجب عليه ان يشعر ما يسببه ذلك له ولذى الشأن من جرح مितقى من تلقاء نفسه ويجبر على ذلك اذا ما طلب المتقدم للتعين ذلك بعدم اطمئنانه اليه اذ أن مثل هذه العداوة وخاصة اذا بلغت مبلغ الخصومة ان تكون سببا يدعو الى زعزعة ثقته فيه أو تقضى على عدم اطمئنانه اليه ويستوجب تبعاً عدم صحة اشتراكه في اللجنة أو المجلس المذكورة وهي تنتظر أمر المتقدم وتفصل فيه في حدود ما لها من اختصاصات فإذا

اشترك رغم قيام المانع المذكور به فان عدم صلاحيته المقرّب على ذلك من شأنه ان يبطّل تشكّل أى منها ابتداء ويحبط عملها الذى اشترك فيه فتكون باطلة لذلك قراراتها وما يقرّب عليها أو يعقبها من قرارات استكمالاً للمراحل التى رسمها القانون لمسار الامر فى تعيين الاساتذة ولا يغير من ذلك شيئاً ان يقال ان رأى اللجنة فى تقويم انتاج المتقدم للموظيفة العلمى ، وهدى تأهيله له لشظفها ورأى القسم ومجلس الكلية فى ذلك وهو بسبيل اقتراحه ما يراه فى هذا الامر استشارى اذا انه مادام الشارع جعل للجنة والمجلسين شأنًا فى ذلك فللولى تقويم الانتاج العلمى ابتداء وتقرير الأهلية أو عنمها وأوجب اخذ رأى القسم ومجلس الكلية فى هذا الشأن من بعدد للتقدم باقتراحها الى مجلس الجامعة وجب ان يكون رأى كل منهما صحيحاً ولا يستقيم الرأى منها كذلك الا اذا صح تشكيلها ابتداء فان هامة ما ذكر من صلاحية عضو أو أكثر لا يكون لها كيان قانونى صحيح وتحيط اعمالها وتكون قراراتها باطلة بطلاناً أصلياً لهذا السبب ولو صدرت بالاجماع وفساد رأى أى منها ينسحب الى القرار الصادر بناء عليه والقرارات التى تعقبه أو يستند الى وجوده اذ كل منها بمثابة الأساس لما بعده وهى جميعها حلقات متكاملة يتركب من مجموعها القرار الاخير .

ومن حيث انه على مقتضى ذلك كله فانه والثابت الذى لا خلاف له من الاوراق أو من قبل الجامعة ذاتها ووزارة التعليم العالى ايضا ، المدعى عليهما ، انه بين الطاعن وبين كل من الدكتور و الاستاذين بالكلية عداوة بلغت حد الخصومة قضاء منذ دعواه امام القضاء الادارى رقم ٩٣٤ لسنة ٢٣ ق المرفوعة منه فى ١٩٦٩/٤/٢٨ حيث تتردد صداها فى صحيفتها واوراقها ولن هذه الخصومة ممتدة عنقذ مما يجعل لطلبة بتحيتها أساساً له ما يبرره وذلك بغض النظر عما قدمه للتدليل على ذلك ايضا فى حواظ المستندات التى ارفقتها بمذكراته فى هذا الطعن من قوله بلسهامها فى السعى وفى لثناء مسار القرار المطعون فيه فى مراحل ولدى عييد الكلية لمجازاته بالقرار الذى صدر فى ١٩٧٧/١/٢٩ من رئيس الجامعة بالتنبيه عليه بدعوى تلفظه بجلسة مجلس القسم

فى ١٩٧٦/٦/٢٢ بالفاظ غير لائقة لزملائه وانتهله عميد الكلية (الدكتور) ومقدم شكوى اخرى فى ذلك (الدكتور) الذى يشترك معه فى تأليف الكتب ، بالتدخل فى اعمال الامتحانات بالامر برفع درجات بعض الطلبة فى مادة تكنولوجيا الانتاج وهو ما قضى من المحكمة التأديبية لوزارة التعليم العالى بحكمها فى ١٩٧٩/٦/٢٦ فى دعواه رقم ٨٨ لسنة ١١ ق بالغاء لما جاء بأسبب الحكم من انه لم تتوفر له المشروعية التى تحمله لما عدته من عيوب منها ما شاب التحقيق من قصور وعدم توفر الضمانات التى تكفل سلامة وعدم حرص المحقق على مطالعة اوراق الامتحانات ليتبين التدخل رغم اقرار استاذين آخرين به لولا وقوف الطاعن ضد ذلك ولم تطعن الجامعة فى هذا الحكم على ما يبين من الحكم وشهادة عدم الطعن ومن قوله تبرير مدى الخصومة فى دعواه رقم ٢١٤٤ لسنة ١٩٧٨ مدنى كلى التى اقامها ضد الدكتور ورئيس الجامعة تتعلق بدور الاول فى عدم ترقيته وفى التثسير به ومجازاته بالقرار الملقى سالف الذكر لما قدمه من مذكرة بمناسبة وقوف الطاعن ضده فى تدخله فى تقرير اعمال السنة (١٩٧٦/٧/٥) للسنة الاولى التى كان يدرسها شكا فيها منه موردا فيها ما يعتبر تظنا فى حقه مما قضى للطاعن بتعويض عنه قدره الف جنيه لهذا ولما ذكر فى الحكم من خطأ واضرار باعتبار ذلك على ما ورد فى الحكم اتباعا للحكم الصادر من محكمة الاستئناف بالقاهرة فى الاستئناف رقم ٢٥٧٣ لسنة ١٦ ق الصادر فى ١٩٧٩/١٢/١٧ بالغاء حكم محكمة القاهرة الابتدائية فى ١٩٧٩/٣/١٧ فى الدعوى بعدم اختصاصها ولائيا وباحالتها الى محاكم مجلس الدولة وباعادتها الى هذه المحكمة للفصل فيها عملا بماذا لما كان الثابت قيام الخصومة بين الطاعن والاستئناف المذكورين بما تقدم بغض النظر عن ما تضمنته الدعويان الاخيرتان منذ سنوات سابقة على تقديمه للتعيين استاذًا واستمرارها فانه كان يقعن عليها عدم الاشتراك فى اللجنة أو مجلس القسم أو الكلية عند نظره — واذ لم يفعل ، واشتركا فعلا فى اعمال اللجنة الطبية الدائمة ووقع الثانى على تقريرها ثم اشترك فى مجلس القسم ومجلس الكلية فان ذلك يبطل قرارات اللجنة والمجلسين

المذكورين باعتباره ما انتهت اليه من عدم اهلية الطاعن للوظيفة وكذا قرار مجلس الجامعة بالموافقة على ذلك إذ ينسحب البطلان اليها جميعا وغنى عن البيان انه لم يكن ثم ما يقتضي هذا بعد ان نبه الى ذلك المستشار القانونى لوزير التعليم العالى واقر الوزير على رايه ابتداء كما تقدم انبيان اذ كان ذلك كما قال — مما يقرأ الشبهة ويثبت الطهنية فى نفس الطاعن وهو الى ذلك ما كان يجب على مجلس الجامعة ان يراعيه ويسجيب ، لمقتضاه فان الضمانات والمبادئ المقررة سالفة البيان الموجبة لتنحى الاستاذين المذكورين ما شرعت كما سلف الذكر الا لتطعن الاساتذة على مناصرتهم وللاحتياط والتحوط لسمة اللجنة والمجالس المختصة بنظر التعيين فى وظائف الاستاذية ولكي تاتى قراراتها على وجهه الصحيح .

ومن حيث انه بما تقحم ما يكفى لاجابة الطاعن الى طلبه اخفاء القرارات المطعون فيها لبطلانها للميب سالف الذكر ولا حاجة الى بحث سائر ما ياخذ عليها من عيوب .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اذ انتهى الى غير هذا النظر دون انناس سليم من الواقع او القانون فانه يكون قد خالف القانون واخطا فى تأويله وتطبيقه وانتهى الى غير الصواب فيفتين لذلك الغاؤه والقضاء للطاعن بطلباته مع الزام جلمعة القاهرة المصروفات .
(طعن ١٨٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٥/٢)

قاعدة رقم (٢٧٥) .

المقدمة :
اذا وضعت جهة الادارة قاعدة تنظيمية تضبط بها نشر بحوث اعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة حلوان ، بأن اشترطت ان يكون النشر فى مجلة (دراسات وبحوث) او مجلة اخرى عليية متخصصة من مستواها — سريان هذه القاعدة باثر مباشر — نشر الابحاث فى مجلة (منبر الاسلام) قبل العمل بالقاعدة السابقة صحيح — أساس ذلك ان القانون لم يشترط النشر فى مجلة معينة — اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى — مجلس الجامعة لا يتعين برأى اللجنة العلمية .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٧٢ من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد نصت على أن تتولى لجان عليية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين أو الحصول على ألقابها العلمية . ويصدر بتشكيل هأه اللجان لمدة ثلاث سنوات قرار من وزير التعليم انمالي بعد أخذ رأى مجلس الجامعات وموافقة المجلس الأعلى للجامعات . وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسبقاً يقيم الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمى ، وترتيبهم عند التعدد بحسب الأفضلية فى الكفاءة العلمية ، وذلك بعد سماع ومناقشة التقارير الفردية للفاحصين . ولئن كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة فحص الانتاج العلمى للمرشح لشغل وظيفة استاذ أو استاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج ، وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها ، الا ان المشرع لم يقيد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية . وأن القول بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة العلمية يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من مرجحات التعيين وملاحظات ، ومن ثم كان لمجلس الجامعة ان يعقب على تقرير اللجنة العلمية الا ان مجلس الجامعة وهو يزاوّل هذه السلطة التى ناطها به القانون انها بخضع لرقابة القضاء للتحقق من قيام قراره على سبب صحيح ،

ومن حيث ان مجلس الجامعة قد ائضح فى جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٩/٧/٢٢ من ان سبب قراره بعدم الموافقة على تعيين المدعية فى وظيفة أستاذ يرجع الى ان جل أبحاثها المقدمة للتعيين فى هذه الوظيفة انها نشرت بمجلة اعتبرها المجلس غير علمية متخصصة ، وان المجلة التى تعتبر مجلة علمية متخصصة ويعتمد بما ينشر فيها من بحوث أعضاء هيئة التدريس فى مجلة « دراسات وبحوث » التى أصدرتها جامعة طوان لمعاونتها فى القيام برسالتها فى مجال نشر البحوث العلمية والدراسات المتكررة فى فروع العلم المتصلة بنشاط الجامعة .

ومن حيث ان المدعية نشرت ابحاثها السبعة عشر بمجلة «منبر الاسلام» في الفترة من سبتمبر سنة ١٩٧٥ الى يناير سنة ١٩٧٧ فتوافر بذلك « النشر » الذي تطلبته المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، اذ ان المقصود بهذا النشر ذبوع الابحاث بحيث يثبت لصاحبها حق الملكية الادبية عليها ، وتسجل له الاسبقية فيها اودعه هذه الابحاث من ابتكار علمي أو ابداع فني ، وحتى لا تتردى الابحاث الجامعية في التكرار بسبب عدم المسام الباحث بما سبق ان اسهم به باحثون آخرون في المضار ذاته . ولا حجة فيما ذهبت اليه جهة الادارة من ان ابحاث المدعية لم تنشر بمجلة علمية متخصصة ، وان هذه المجلة تمثلت في مجلة « دراسات وبحوث » التي اصدرتها الجامعة — لا حجة في ذلك لأن جهة الادارة لم تحدد جهة علمية متخصصة في النشر وقت ان نشرت المدعية ابحاثها كان عليها أن تنشر هذه الابحاث فيها .

اما مجلة « دراسات وبحوث » فقد صدر أول أعدادها في مارس سنة ١٩٧٨ أي بعد نشر بحوث المدعية بأكثر من عام كامل ونشرت لانحتها لأول مرة بهذا العدد ومن ثم يكون من نافله القول النعي على المدعية بأنها لم تنشر ابحاثها في تلك المجلة . واذا كان لجهة الادارة ان تضع قاعدة تنظيمية تضبط شرط النشر الذي تطلبته المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الاشارة اليه في بحوث أعضاء هيئة التدريس المتقدمين للتعيين أو الترقية ، وتمثلت تلك القاعدة التنظيمية فيما نص عليه مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٦/١١/٢ من أن هذه البحوث يجب أن تنشر في مجلة علمية متخصصة ، نموذجاً لها هو مجلة « دراسات وبحوث » التي صدر عددها الأول في مارس ١٩٧٨ ألا ان القاعدة التنظيمية لا تصرى إلا بانثر مباشر ، ومن ثم لا اعتداد لها الا من تاريخ العمل بها .

أما قبل هذا التاريخ فان البحوث يكتب فيها بالنشر ومن ثم لا ينتقص من قيمة أبحاث المدعية السبعة عشر انها منشورة بمجلة « منبر الاسلام » لأنه قبل أول مارس سنة ١٩٧٨ وهو تاريخ صدور أول عدد من مجلة « بحوث ودراسات » لم يكن القانون يشترط للبحوث التي يتقدم بها المرشحون للترقية الى وظائف هيئة التدريس بكلية التدبير المتزلى أن تكون منشورة

فى مجلة معينة على وجه التحديد لو الحصر واذا كانت جهة الادارة قد وضعت قاعدة تنظيمية تضبط بها نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة حلوان ، بأن اشترطت أن يكون هذا النشر فى مجلة « دراسات وبحوث » او مجلة أخرى علمية متخصصة من مستواها ، فهذه القاعدة انها تسرى على البحوث التى تنشر بعد أول مارس سنة ١٩٧٨ اما قول جهة الادارة بسريان هذه القاعدة التنظيمية على المدعية لمجرد أن ترفيتها الى وظيفة استاذ قد امتدت الى ما بعد أول مارس سنة ١٩٧٨ فكان يجب عليها ان تقدم أبحاثا أخرى للنشر فى مجلة « دراسات وبحوث » فهو قول مناقض للقانون - ذلك ان المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢. سالف الإشارة اليه قد اشترط للترقية الى وظيفة استاذ ان يكون عضو هيئة التدريس المرشح لهذه الترقية قد قام فى مادته باجراء بحوث مدة شغله وظيفه استاذ مساعد وليس فى فترة محددة من مدة شغله هذه الوظيفة .

ومن حيث انه متى كان ذلك وكانت اللجنة العلمية الدائمة قد خلصت فى تقريرها الى ان البحوث التى قامت المدعية باجرائها فى مادتها هى بحوث مبتكرة فان شرطى « النشر » و « الابتكار » المتطلبين فى المادة ٧٠ من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الإشارة يكونان قد توافرا فى البحوث التى تقدمت بها المدعية للترقية الى وظيفة استاذ ، ومن ثم فإن هذه البحوث يجب ان تؤتى آثارها القانونية فى الترقية . واذ ذهب قرار مجلس الجامعة المطعون فيه الى غير ذلك فانه يكون قد جانب الصواب وخالف القانون ، الامر الذى يتعين معه الحكم بالغاءه .

(طعن ٥٣٦ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١١/١٣/١٩٨٣)

قاعدة رقم (٢٧٦)

المبدأ :

المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على انه . . . يشترط فمين يعد استاذًا ما يأتى : ٢٠٠٠ — ان يكون (م — ٢٤ — ج ١٢)

قد قام في مادته وهو أستاذ مساعد بإجراء بحوث مبتكرة ونشرها أو بإجراء أعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل مركز الاستاذية كما نصت المادة (٧٢) من ذات القانون على أن تتولى لجان علمية دائمة فحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الاستاذية والاساتذة المساعدين أو للحصول على القابض العلمية ٥٥١٥ وتضم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسيباً تقيم فيه الإنتاج العلمي للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو الألقاب العلمية ... » — المشرع وان ناط باللجنة العلمية الدائمة لفحص الإنتاج العلمي للمرشح لشغل وظيفة استاذ أو استاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الإنتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المشرح للوظيفة — الا أنه لم يقيد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلمية — لمجلس الجامعة أن يعقب على تقرير اللجنة وهو يخضع وهو يزاول هذه السلطة لرقابة القضاء للتحقق من قيامه على سبب صحيح — للجهة الادارية أن تضع قواعد تنظيمية تضبط بها تطبيق ما تضمنته المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من احكام تتعلق بالنشر اذا استلزم مجلس الجامعة بجلسته في ١٩٧٦/١١/٢ أن يكون نشر البحوث في مجلة علمية متخصصة — هذه القاعدة لا تسرى الا بأثر مباشر من تاريخ العمل بها اي في مارس ١٩٧٨ — البحوث المقدمة والمنشورة قبل هذا التاريخ يكون قد تحقق فيها شرط النشر الذي نصت عليه المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص الحكم :

من حيث ان المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٩ سنة ١٩٧٢ في شأن تنظيم الجامعات تنص على انه مع مراعاة حكم المادة (٦٩) يشترط فيمن يعين استاذاً ما يأتي :

(٢) أن يكون قد قام في مادته وهو أستاذ مساعد بإجراء بحوث مبتكرة ونشرها أو بإجراء أعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل مركز الاستاذية كما نصت المادة (٧٣) من ذات القانون على أن تتولى لجان

علمية دائمة فحص الانتاج العلمى للمتقدمين لشغل وظائف الاستاذية والاساتذة المساعدين أو للحصول على القابض العلميه وتقدم كل لجنة تقريراً مفصلاً ومسبباً تقيم فيه الانتاج العلمى للمتقدمين وما اذا كان يؤهلهم لشغل الوظيفة أو اللقب العلمى ٠٠٠٠٠٠٠٠

ومن حيث ان قضاء هذه المحكة قد جرى على ان المشرع وان ناطق باللجنة العلميه الدائمة لفحص الانتاج العلمى للمرشح لشغل وظيفة استاذ أو استاذ مساعد وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح للوظيفة التى تقدم اليها الا ان المشرع لم يقيّد مجلس الجامعة برأى اللجنة العلميه وان القول بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة العلميه يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من جهات التعيين وملاعته ومن ثم كان لمجلس الجامعة ان يعقب على تقرير اللجنة العلميه الا ان مجلس الجامعة وهو يزاول هذه السلطة انما يخضع لرقابة القضاء للنطق من قيام قراره على سبب صحيح .

ومن حيث ان مجلس الجامعة قد انصَح فى جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٧٩/٧/٢٢ على ان سبب قراره بعدم الموافقة على تعيين المدعية فى وظيفة استاذ يرجع الى ان ابحاثها المقدمة للتعيين فى هذه الوظيفة انها نشرت فى مجلات غير علميه متخصصة .

ومن حيث ان هذه المحكة سبق لها ان قضت فى حالتين مماثلتين لحالة المدعية — ان للجهة الادارية ان تضع قواعد تنظيمية تضبط بها تطبيق ما تضمنته المادة (٧٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من احكام تتعلق بالنشر فاذا استلزم مجلس جامعة حلوان بجلسته المنعقدة فى ١٩٧٦/١١/٢ ان يكون نشر البحوث فى مجلة علمية متخصصة واصدرت كذلك مجلة تسمى دراسات وبحوث ، وقد نشرت القواعد التنظيمية التى وضعتها جهة الادارة فى هذا الخصوص بالمعد الاول من المجلة المفكورة الصادرة فى مارس سنة ١٩٧٨ فان القاعدة التنظيمية لا تسرى الا باثر مباشر من تاريخ العمل بها أى من مارس سنة

١٩٧٨ أياً قبل هذا التاريخ فكانت البحوث يكتفى فيها بالنشر (الطعن رقم ٥٣٦ سنة ٢٧ ق عليا ، ٢٤١ سنة ٢٨ ق عليا) .

ومن حيث انه متى كان ذلك وكانت البحوث المقدمة من المدعية خلال فترة شغلها وظيفية أستاذ مساعد نشرت قبل الأول من مارس سنة ١٩٧٨ تاريخ العمل بتلك القامدة التنظيمية فمن ثم فإنه يكون قد تحقق شرط النشر الذي نصت عليه المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٩ سنة ١٩٧٢ طالما ان جهة الادارة لم تحدد قبل ذلك جهة علمية متخصصة في النشر كان على المدعية أن تنشر فيها أبحاثها .

(طعن ١٣١٧ لسنة ٢٩ ق — جلسة ١٩٨٥/٤/٢١)

الفصل الثانى شغل وظائف هيئة التدريس

الفرع الأول التعيين فى وظائف هيئة التدريس

قاعدة رقم (٢٧٧)

المبدأ :

ان مقتضى اجراءات شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة طبقا لاحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ان يخرج هذا التنظيم عن معنى الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وان كان ينطوى على نوع من التدرج فى الوظائف المختلفة بهيئة التدريس بالجامعة — اساس ذلك ان الاصل فى شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ان يتم بطريق الاعلان وبعد فحص الانتاج العلمى للمرشحين يستوى فى ذلك ان يكون المرشح من بين العاملين بالجامعة او خارجها بينما تمثل الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة نظاما فى شغل الوظائف يعتمد على الاختيار من بين العاملين فى وحدة ادارية واحدة .

ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات الذى عين الطالب فى ظله ، انه ينص فى المادة ٤٨ منه على ان « يعين وزير التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ونصت المادة ٥٤ من هذا القانون على أن « يكون التعيين في وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الاساتذة بناء على اعلان وينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته » .

ونصت المادة ٥٥ منه على أن « تشكل لجان عليية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة نوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الأعلى للجامعات أما بالنسبة الى المرشحين لشغل وظيفة مدرس أو أستاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس القسم المختص ومجلس الكلية » .

ومن حيث ان المستفاد من هذه النصوص أن الاصل فى شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعة أن يتم بطريق الاعلان وبعد فحص الانتاج العلمى للمرشحين ، الامر الذى يكفل اختيار الأكفاء لشغل هذه الوظائف يستوى فى ذلك أن يكون المرشح من بين العاملين بالجامعة أو خارجها ، ومقتضى هذه الاجراءات أن يخرج هذا التنظيم ، وتلك هى حدوده ، عن معنى الترقية بمفهومها فى قانون نظام العاملين الحنيين بالدولة والتي تمثل نظاما فى شغل الوظائف يعتمد على الاختيار من بين العاملين فى وحدة ادارية واحدة ، غير انها فى ذات الوقت لا تعد من قبيل التعيين المبتدأ طالما انها بوضعها السابق ايضا تنطوى على نوع من التدرج فى الوظائف المختلفة بهيئة التدريس بالجامعة .

(فتوى ١٣٠ فى ١٧/٣/١٩٧٤)

قاعدة رقم (٢٧٨)

المبدأ :

السلطة الوصائية التى خولها القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات لوزير التعليم العالى على قرارات مجلس الجامعة — شمول هذه السلطة الرقابة على التحقق من مطابقة القرار للقانون

واستهدافه للمصلحة العامة — قيام اعتبارات لم تكن تحت نظر مجلس الجامعة عند اصداره لقرار احد اعضاء هيئة التدريس — وجوب التمييز فى هذا الصدد بين الاعتبارات التى تقطع فى بطلان التعيين أو التى تجانب الصالح العام ، وبين تلك التى لا تقطع فى ذلك — للوزير فى الحالة الأولى حق رفض التعيين خلال الميعاد المقرر لتصديقه ، وله فى الحالة الثانية اعادة القرار لمجلس الجامعة خلال ذات الميعاد ليعيد بحث موضوعه فى ضوء الاعتبارات الجديدة — أثر هذه الاعادة — انقطاع ميعاد التصديق المخصوص عليه فى المادة ٣١ من القانون سالف الذكر — أساس ذلك وتطبيقه على حالة ما يطرا على احد المرشحين لشغل احدى وظائف هيئة التدريس ما يفقده شرطا من شروط الصلاحية للتعين .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٣١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات على أن : « لا تنفذ قرارات مجلس الجامعة فيما يحتاج الى صدور قرار من الوزير الا بعد صدور هذا القرار ، واذا لم يصدر منه قرار فى شأنها خلال الستين يوما لتاريخ وصولها مستوفاة الى مكتبه تكون نافذة » ومن أمثلة قرارات مجلس الجامعة التى تتطلب لنهاها صدور قرار من الوزير قرارات تعيين أعضاء هيئات التدريس طبقا للمادة ٤٨ من القانون المذكور . ويحدث أن يرى الوزير — قبل أن يبت فى الموضوع بالموافقة أو عدم الموافقة — اعادة عرضه على مجلس الجامعة لبحثه فى ضوء اعتبارات معينة لم تكن أهم المجلس وقت صدور قراره ، وتكون فى الغالب قد نشأت بعد أن أصدر هذا القرار ، وذلك حتى يستأنس الوزير برأى المجلس قبل أن يصدر قراره النهائى فى الموضوع . ومن أمثلة ذلك أن يطرا على احد المرشحين لشغل احدى وظائف هيئات التدريس ما يفقده شرطا من شروط الصلاحية للتعين .

ويثور التساؤل عن جواز اعادة مثل هذه الموضوعات الى مجلس الجامعة لبحثها وابداء الراى فيها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٦٤/٥/٢٠ فتبين لها أنه طبقا لنصوص المواد ٢٨ (البند ١٣) ، ٣١ ، ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فإن مجلس الجامعة يختص بالنظر فى تعيين أعضاء هيئة التدريس ولا ينفذ قراره فى هذا الشأن الا اذا وافق عليه وزير التعليم العالى صراحة بأن تتم هذه الموافقة خلال ستين يوما من تاريخ وصول القرار مستوفيا الى مكتبه ، او ضمنا اذا انقضت هذه المدة دون صدور قرار من الوزير ، ويمتنع نفاذ قرار مجلس الجامعة اذا رفضه الوزير خلال المدة المشار اليها . وبذلك تكون سلطة الوزير ازاء قرار مجلس الجامعة سلطة تصديق اذا تحققت الموافقة الصريحة او الضمنية وسلطة اعتراض اذا رفض الوزير الموافقة عليه . وهذه السلطة التى خولها الشارع للوزير لا تعدو أن تكون مظهرا من مظاهر الوصاية الادارية على الجامعة بحساباتها من الهيئات اللامركزية المصلحية . ويترتب على اعتبارها كذلك أن تقتصر سلطة الوزير على الموافقة على قرار مجلس الجامعة أو رفضه دون تعديله أو استبداله بغيره ، كما تقتصر رقابته لهذا القرار على التحقق من مطابقته للقانون واستهدافه للمصلحة العامة ، على أنه بالنسبة الى شرط حسن السيرة المتصوص عليه فى المادة ١/٤٩ من القانون المشار اليه ، فإن للوزير أن يراقب تنفيذ مجلس الجامعة لمدى توافر هذا الشرط اذا ما كان مشوبا بعدم الملازمة الظاهرة أو اذا لم يتم على أساس قيام كثرة الوقائع المنتجة فيه امام المجلس ، وذلك بحسبان أن هذا التقدير يرتبط بشرط نص عليه القانون .

ومن حيث أنه بناء على ذلك ، فاذا كانت الاعتبارات التى نشأت أو تكشفت بعد صدور قرار مجلس الجامعة بالتعيين قاطعة فى أن هذا التعيين يكون باطلا أو مجانيا للصالح العام اذا تم ، فإن ذلك يخلو الوزير رفض التعيين خلال المدة التى حددتها المادة ٣١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ أما اذا كانت هذه الاعتبارات غير قاطعة فيها تقدم مما يتطلب الرجوع الى مجلس الجامعة للاستئناس برأيه قبل اصدار القرار النهائى

فى الموضوع ، فليس ثمة ما يمنع عندئذ من اعادة الموضوع الى مجلس الجامعة لاعادة النظر فيه على ضوء هذه الاعتبارات التى لم تكن تحت نظره عندما أصدر هذا القرار ، اذ أن طلب اعادة النظر فى مثل هذه الحالة لا يعتبر من قبيل التعديل فى قرار مجلس الجامعة او استبداله بغيره ، وانما هو اجراء تمهيدى قصد به التغلب على عقبة طارئة نشأت او انكشفت اثناء ممارسة الوزير لاختصاصه فى اصدار القرار النهائى فى الموضوع . فطلب اعادة النظر بهذه المثابة لا يعدو أن يكون سلطة متفرغة عن طبيعة اختصاص الوزير فى اصدار هذا القرار ، وحتى يصدر قراره بالموافقة او بالرفض على أساس تكشف كافة جوانب الموضوع ووضوح معالنه ، وليكون على بيئة تامة من رأى مجلس الجامعة فى تلك الاعتبارات التى لم تكن تحت نظره ، وهذا النظر هو ما يتفق مع الحكمة التى قصد انبيها الشارع عندما اشترط لسريان ميعاد الستين يوما التى يصدر قرار الوزير خلالها أن يصل قرار مجلس الجامعة الى مكتبه مستوفيا ، أى مستجمعا لكافة العناصر التى يجب أن يصدر عى أساسها القرار ،والى تتمثل فى الاوراق والبيانات اللازمة للتحقق من أن القرار صدر مطابقا لنقانون ومستهدفا للمصالح العام . واذا كان الوزير يملك الاعتراض المطلق على قرار مجلس الجامعة بما من شأنه تعطيله كلية ، فمن باب أولى يكون له أن يطلب من المجلس اعادة النظر فى هذا القرار ، ويشفع لهذا الطلب ان الاعتبارات الجديدة التى دعت اليه لم تكن تحت نظر المجلس عندما أصدر قراره . هذا فضلا عن أن مجلس الجامعة لا يستنفذ سلطته باصدار قراره فله ان يعيد النظر فيه طالما أنه لم يصدر فى شأنه قرار من الوزير

وغنى عن البيان أن طلب اعادة البحث ليس من شأنه المساس باستقلال الجامعة طبقا لأحكام القانون ، اذ أن استقلال الشخص الاعتبارى ليس مطلقا وانما تحدد مداه التصوص والقواعد التى تنظمه ، واذا كان استقلال الجامعة لم يمنع من أن يكون للوزير حق اعتراض مطلق على قرار مجلس الجامعة فأولى الا يمنع من طلب اعادة البحث وهو ادنى من حق الاعتراض ، بل أن مثل هذا الطلب لا يعدو أن يكون مظهرا من مظاهر التصااون بين

السلطة المركزية والسلطة اللامركزية يهدف به الوزير الى عدم الاستقلال بالبت في الاعتبارات الجديدة دون الرجوع الى مجلس الجامعة للاستئناس برأيه في هذه الاعتبارات .

ومن حيث انه بناء على ذلك ، فان مثل هذا الطلب متى تم خلال مدة السنتين يوما المنصوص عليها في المادة ٣١ من قانون تنظيم الجامعات . فانه يترتب عليه قطع هذا الميعاد ، ذلك ان من شأن هذا الطلب اعادة الموضوع الى مجلس الجامعة فيعود الوضع الى ما كان عليه قبل وصوله الى مكتب الوزير . هذا فضلا عن أن مناط سريان الميعاد في ضوء ما قضت به المادة المشار اليها هو أن يكون الموضوع مستوفيا بمكتب الوزير : أما وقد خرج هذا الموضوع من مكتبه الى مجلس الجامعة فان الميعاد ينقطع الى ان يعود الى مكتبه مستوفيا حيث يبدأ الميعاد من جديد .

لذلك انتهت الجمعية العمومية الى ما يلي :

اولا — اذا كانت الاعتبارات التي لم تكن نظر المجلس عندما اصدر قراره قاطعة في أن التعيين يكون باطلا لو مجانباً للصالح العام فيها لو تم دون أن يتوقف ذلك على الرجوع الى مجلس الجامعة ، فيكون للوزير عندئذ ممارسة حقه في رفض التعيين خلال الميعاد المنصوص عليه في المادة ٣١ من قانون الجامعات . أما اذا رأى الوزير أن الاعتبارات الجديدة والتي لم تكن تحت نظر مجلس الجامعة غير قاطعة في ذلك وان الأمر يتطلب أن تعرض على مجلس الجامعة لاعادة بحث الموضوع على أساسها وللاستئناس برأيه قبل اصدار القرار النهائي في الموضوع ، فيجوز عندئذ للوزير اعادة القرار الى المجلس على أن تتم هذه الاعادة خلال الميعاد المشار اليه . ويكون من شأن هذه الاعادة قطع الميعاد حتى ينتهي مجلس الجامعة من بحثه ويعيد القرار الى مكتب الوزير مستوفيا حيث يبدأ الميعاد من جديد .

ثانياً — بالنسبة الى المثال الذي ضربته الوزارة ، وهو أن يطراً على أحد المرشحين لشغل إحدى وظائف هيئة التدريس ما يفقده شرباً من

شروط الصلاحية للتعيين . فإذا كان هذا الطرف الطارئ قاطعاً في فقدانه هذا الشرط بما لا يجدى معه إعادة القرار الى مجلس الجامعة ، فللوزير عندئذ رفض التعيين خلال الميعاد . لها اذا كان هذا الطرف يتطلب ان يكون تحت نظر مجلس الجامعة حتى يقدره — كما لو نسبت الى المرشح أمور قد يكون من شأنها الاخلال بشرط حسن السمعة ولم تكن تحت نظر المجلس — فانه يجوز للوزير عندئذ إعادة الموضوع الى مجلس الجامعة خلال ميعاد الستين يوماً ليعيد النظر في قراره في ضوء هذا الطرف الجديد ، ويبدأ مرة أخرى بإعادة القرار مستوفياً الى مكتب الوزير .

(فتوى ٤٤٥ في ١٩٦٤/٥/٢٦)

قاعدة رقم (٢٧٩)

المبدأ :

أفضلية المرشح للتعين بهيئة التدريس بالجامعة تتحدد من حيث الكفائية التي تستقل بتقديرها لجان فحص الانتاج العلمى المبتكر — سلطة هذه اللجان تقديرية تنأى عن الرقابة القضائية طالما كانت غير متسمة بإساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن التعيين في وظائف هيئة التدريس بالكليات الجامعية يقوم على شروط واعتبارات خاصة والأصل في هذا التعيين هو أفضلية المرشح من حيث الكفاية التي تستقل لجان فحص الانتاج العلمى المبتكر على أساس من سلطاتها التقديرية التي تنأى عن الرقابة القضائية طالما كانت غير متسمة بإساءة استعمال السلطة بمعنى أن السلطة التقديرية المقررة لها لا تخضع عناصر التقدير فيها للرقابة القضائية والا انتقلت رقابة القضاء الى مشاركته في سلطاتها المذكورة .

(طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/١٤)

قاعدة رقم (٢٨٠)

المبدأ :

اجراءات فحص الانتاج العلمى المبكر للمرشحين للتعيين بهيئة التدريس بالجامعة المنصوص عليها فى القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ باتشاء اللجان العلمية الدائمة — عدم اتباعها بعرضه على لجنة شكلها مجلس الكلية دون عرضه على لجنة مؤقتة الفتها اللجنة الدائمة ، وعدم عرض تقديرها على اللجنة الدائمة — لا يعتبر وجها للطعن ما دام فحص الانتاج قد تم خلال فترة ايقاف العمل بهذا القانون التى قررها القانون رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٥٤ .

ملخص الحكم :

لا وجه للطعن بأن فحص الانتاج العلمى للمرشحين لم يتبع فيه الاجراءات الحتبية التى نص عليها القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٣ باتشاء اللجان العلمية الدائمة فلم يعرض الانتاج العلمى على لجنة مؤقتة الفتها اللجنة الدائمة بل عرض على لجنة شكلها مجلس الكلية كما لم يعرض تقديرها على اللجنة الدائمة التى تختص وحدها بتقدير الكفاية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ذلك أن فحص الانتاج المشار اليه قد تم خلال فترة ايقاف العمل بقانون اللجان الدائمة التى قررها القانون رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٥٤ وبصدور هذا القانون الأخير لم يكن هناك موجب لعرض ابحاث المرشحين على اللجنة الدائمة المنوه عنها .

(طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٢٨١)

المبدأ :

انا استلزم الاعلان عن الوظيفة ان يكون المرشح حاصلًا على شهادة الدكتوراه فان هذا الشرط يجب شرط الحصول على الشهادات الأقل — اساسى ذلك .

ملخص الحكم :

ان الاعلان عن الوظيفة اذا استلزم في المرشح أن يكون حاصلا على شهادة الدكتوراه وهي اعلى شهادة فان هذا الشرط يجب نلرط الحصول على الشهادات الاقل مثل دبلوم تخصص طب الأطفال وعلى العكس فان النص على هذا الشرط في الاعلان رغم أن القانون لا يتطلبه قد يفهم منه أن المقصود به ايثار المدعى على من عداه من المرشحين للآخرين الحاصلين على الشهادات الأعلى التي تطلبها القانون في المرشحين لهذه الوظيفة .

(طمن ١٧١ لسنة ٩ ق — جلسة ١٥/٦/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٢٨٢)

المبدأ :

ان توجيهات مجلس الكلية لا نقيد سلطة مجلس الجامعة او وزير التعليم العالي في اجراء التعيين .

ملخص الحكم :

ان توجيهات مجلس الكلية ليس من شأنها تقييد سلطة مجلس الجامعة ولا وزير التعليم العالي في اجراء التعيين ..

(طمن ١٤٢٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ٥/١٢/١٩٧١)

قاعدة رقم (٢٨٢)

المبدأ :

نصوص القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات على أن التعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يكون بقرار من وزير التعليم وهو القرار الذي بمقتضاه ينشأ المركز القانوني في الوظيفة الصادر بشأنها هذا القرار ومن شرائط صحته أن يؤخذ فيه رأي مجلس الكلية

او القسم وان يكون بناء على طلب من مجلس الجامعة وان تتوافر في شاغل الوظيفة الشروط الواجبة التي استلزمها القانون من وجوب الاعلان عن الوظائف التي يتوافر في شاتها شروط الحصول على المؤهلات العلمية وتقرير لجنة فحص الانتاج العلمى للمرشح وترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية — وضع المجلس الاعلى للجامعات بماله من اختصاص استبدده من القانون بما لا يتعارض مع نصوص قاعدة خاصة مقتضاها ان تجعل من الجائز ان يتقدم المرشح لاية وظيفة في اكثر من جماعة مما ينطبق عليها احكام القانون فاذا صدر قرار التعيين على احداها وقبل هذا القرار صراحة او ضمنا فلا يجوز له بعد ذلك تعيينه في الوظيفة الاخرى — وجوب الالتزام بهذه القاعدة الخاصة فيها يتبع من اجراءات .

ملخص الحكم :

من حيث انه بالرجوع الى احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة وهو القانون الواجب التطبيق على الوقائع محل المنازعة نجد ان المادة ٤٧ منه تحدد اعضاء هيئة التدريس في الجامعات بانهم الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة والاساتذة المساعدون والمدرسون ثم جاءت المادة ٤٨ منه وجرت كالاتى : « يعين وزير التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص . . . ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ثم حددت المادة ٤٩ منه الشروط الواجب توافرها في من يعين عضوا بهيئة التدريس بأن يكون محمود السيرة حسن السمعة وان يكون حاصلا على درجة دكتوراه او ما يعادلها من احدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة معتمدة في مادة تؤهله لشغل الوظيفة او أن يكون حاصلا من جامعة اجنبية او هيئة علمية او معهد علمى معترف به على درجة يعتبرها المجلس الاعلى للجامعات معادلة لذلك . . وازادت المادة ٥٠ من القانون شرطا في من يعين مرمسا بأن يكون قد مضت ٦ سنوات على الاقل على حصوله على درجة بكالوريوس او ليسانس او ما يعادلها ثم جاءت بالمادة ٤٥ من القانون المشار اليه وجرت مقررتها الاولى كالاتى : يكون اتعيين

فى وظائف هيئة التدريس بناء على اعلان ، وينظم المجلس الاعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته « ، وجاءت المادة ٥٥ وامرت بتشكيل لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقدم تقرير مفصل عن هذا الانتاج مع ترتيب المرشحين بحسب كتابتهم العلمية . وهذه النصوص جميعا فاطمة الدلالة على ان التعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات يكون بقرار من وزير التعليم وهو القرار الذى بمقتضاه ينشأ المركز القانونى فى الوظيفة الصادرة بشأنها هذا القرار ومن شرائط صحته ان يؤخذ فيه رأى مجلس الكلية او القسم وان يكون بناء على طلب من مجلس الجامعة وان تتوفر فى شاغل الوظيفة الشروط الواجبة التى استلزمها القانون عن وجوب الاعلان عن الوظائف التى يتوافر فى شاغلها شروط الحصول على المؤهلات العلمية وتقرير لجنة فحص الانتاج العلمى للمرشح وترتيبهم بحسب كتابتهم العلمية .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الوقائع الواردة بالاوراق نجد ان كلية الطب بجامعة القاهرة اعلنت عنوظيفتين لمدرس جراحة السرطان الشاغرئين بها وانتهى ميعاد الاعلان فى ٨ من مارس سنة ١٩٦١ وقد تقسم الطاعن وآخرين لشغل هاتين الوظيفتين وانتهت اللجنة العلمية الى ترتيب المرشحين ، الاول الدكتور والثانى الدكتور والثالث الدكتور وسارت الاجراءات سيرتها الطبيعية من عرض على مجلس القسم ثم مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة وتم رفع الامر بناء على طلب مجلس الجامعة الى الوزير ليصدر قرار التعيين ، فأصدره بالنسبة للدكتور واعاده بالنسبة للثانى وذلك انه تبين ان سبق له ان اصدر فى ١٧/٤/١٩٦١ قرارا بتعيينه مدرسا للجراحة بكلية الطب بجامعة اسبوط . حتى لا يتعارض قراره وما سبق ان قرره المجلس الاعلى للجامعات بجسسته المنعقدة فى ٢٥ ، ٢٦/٦/١٩٦١ والذى قرر ان تقدم المرشح لاكثر من جهة من جامعات الجمهورية العربية المتحدة قبل ان يعين فى احداها لا يسقط حقه فى التعيين فى أية جهة الا اذا قيل صراحة او ضمنا القرار الصادر بتعيينه فى احداها قبل صدور قرار بتعيينه فى الاخرى فلم يكن ثمة اعتراض وصدر قرار التعيين ، اذ الخطأ شلب الاجراءات التى نص عليها القانون

حسبها المعنا الاشارة اليها وانما لمراجعة الترشيح فى ضوء القرار الذى اصدره المجلس الاعلى للجامعات فى ٢٦ من يوليو سنة ١٩٦١ ، بالتصديق لاحكام القانون المشار اليه والتي جاءت المادة ٣٣ منه وعددت اختصاصات المجلس الاعلى للجامعات ومن بينها التنسيق بين الكليات والاقسام المناظرة وبين اعضاء هيئة التدريس بالجامعات . الامر الذى يضى على هذه انفاذة العامة المجردة الصحة والشرعية القانونية . ولا يصح فى هذا المجال تطبيق القواعد العامة التى تحكم المعينين حسبها ذهب الى ذلك اطراف المنازعة ويغايروهم فى ذلك الحكم محل الطعن وانما يتعين اهام قاعدة خاصة وضعها المجلس الاعلى للجامعات بماله من اختصاص استمه من القانون . لا تتعارض مع نصوصه . وهذه القاعدة تجعل من الجائز ان يتقدم المرشح لاية وظيفة فى أكثر من جامعة مما ينطبق عليها احكام القانون فاذا صدر قرار بالتعيين على احدها وقبل هذا القرار صراحة او ضمنا فلا يجوز من بعد ذلك، تعيينه فى الوظيفة الاخرى .

ومن حيث انه كان من المتعين مراجعة الاجراءات فى ضوء هذه القاعدة وهو ما ذهب اليه وزير التعليم بحق ومقتضى المراجعة بعد صدور قرار المعينين من جامعة اسيوط ان تتأكد جامعة القاهرة من ان الدكتور قد وافق صراحة او ضمنا على قبول هذا التعيين ليمتنع عليها ترشيحه للتعيين على الوظيفة الشاغرة لديها .

ومن حيث ان المحكمة لم تتبين من الاوراق وجود مثل هذه الموافقة منه بل على العكس ان جميع المراحل تقطع بأن هذه الموافقة لم تتم فهو لم يقم باستلام العمل وقد اتضح من المذكرة التى عرضت على مجلس جامعة اسيوط بشأن الغاء تعيين بعض مدرسى كلية الطب انه قد طلب منه الحضور لتسلم العمل ولم يحضر رغم تكرار الكتابة اليه وان عميد كلية طب اسيوط طلب اتخاذ ما يلزم من اجراء للاستفتاء عنه ، ولم يكن المطعون ضده وحده الذى لم يقبل التعيين ولكمهم كانوا خمسة اطباء منهم من كانت موافقته مجلس الجامعة على تعيينهم ترجع الى ١٢/٢٤/ ١٩٦٠ ، فهو اجراء عام تصد به مصلحة عامة وينتفى معه القول بان القرار بالغاء التعيين قد اتسم باساءة استعمال السلطة التى لم تقم عليه أدنى دليل من الاوراق .

ومن حيث ان كل ماتم هو من الاجراءات التمهيدية الخاصة يصدر القرار مبررا من كل عيب ، ولها قرار الغاء التعيين الذى صدر من وزير التعليم بالنسبة للمطعون ضده فى كلية الطب بجامعة اسيوط الا تقرير حالة واقعة . وحتى هذا التقرير لم يكن لازما لصحة القرار الصادر بتعيينه فى كلية الطب بجامعة القاهرة ، اذ مرد ذلك حسبما المعنا هو الى عدم قبوله للتعيين على تلك الوظيفة طبقا للتاعدة الخاصة التى وضعها المجلس الاعلى للجامعات والنسب جاء تطبيقها على الحالة المعروضة متفقا وصحيح حكم القانون .

ومن حيث انه لما تقدم يكون الطعن فى غير محله متعيينا رفضه والزام الطاعن مصروفات الطعن .

(طعن ١٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١١/١١/١٩٧٩)

قاعدة رقم (٢٨٤)

المبدأ :

قرار الوزير بالتعيين بوظيفة من وظائف هيئة التدريس بالتطبيق للمادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات هو قرار مركب ترتبط فيه الاجراءات السابقة مع القرار ذاته ارتباطا بالسبب بالنتيجة — اذا لغي الحكم قرار مجلس الجامعة فقط سقط قرار الوزير — لا محل للقول بأن القرار الصادر من وزير التعليم العالى بالتعيين بوظيفة من وظائف هيئة التدريس يصبح نهائيا بعد اذ قضى الحكم بالغاء قرار مجلس الجامعة الذى وافق على التعيين دون قرار الوزير الذى ينشئ المركز القانونى وفات المدعى الطعن على الحكم فى الميعاد — اساس ذلك ان مقتضى الغاء قرار مجلس الجامعة ان يصبح قرار الوزير فلقد اركان السبب .

ملخص الحكم :

حيث ان الحاجاج بلن تعيين الدكتور استاذ لكرسى الامراض الباطنية بالقرار الصادر من وزير التعليم العالى فى ١٩٧٢/٥/٢٤ (م — ٣٥ — ج ١٢)

قد أصبح نهائيا حصيفا من الالفاء بعد أن قضى الحكم المطعون عليه بالغاء
تسرار مجلس الجامعة الذى وافق على ذلك التعيين — دون
قرار الوزير الذى يفتى المركز القانونى وفات على المدعى ميعاد
الطعن فى الحكم . هذا احتجاج مردود بان المدعى تد وجسه
طعنه فى الدعوى الاصلية الى قرار وزير التعليم العالى الذى صدر بناء على
طلب مجلس الجامعة واذا كان الحكم المطعون عليه قد قضى بالغاء قرار
مجلس الجامعة دون قرار الوزير فان مقتضى الغاء القرار الاول ان يصبح
قرار الوزير نافذا ركن السبب ، وآية ذلك أن المسادة ٤٨ من القانون رقم
١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات قد نصت على ان يعين وزير
التعليم العالى اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس
الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ، ويكون التعيين
من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ومن ثم فان قرار التعيين قرار مركب
ترتبط فيه الاجراءات السابقة مع القرار ذاته ارتباط السبب بالنتيجة ،
فاذا ما ألغى الحكم قرار مجلس الجامعة فقط ، سقط قرار الوزير . هذا
والحكم المطعون عليه خاضع فى جميع الاحوال لرقابة هذه المحكمة من حيث
وزنه وببازان القانون من جميع نواحيه .

(طعن ٢٢١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٦/٤/١١)

قاعدة رقم (٢٨٥)

المبدأ :

قرارات التعيين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات هى من القرارات
التي لا يقبل طلب الغائها قبل التظلم منها وانتظار المواعيد المقررة للبث فيها
— الاصل هو قابلية القرارات الادارية للسحب — قانون تنظيم الجامعات
رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم يتضمن استثناء على هذا الاصل بالنسبة لقرارات
التعيين فى وظائف هيئة التدريس بالجامعات — هذه القرارات يصدق بشأنها
التظلم الوجوبى .

ملخص الحكم :

ان القرار المطعون فيه . صادر بالتعيين فى احدى الوظائف الصامة ، فهو من القرارات التى قضت المادة ١٢ من قانون تنظيم مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بلا يقبل طلب الفائها قبل التظلم منها الى الهيئة الادارية التى اصدرتها ، او الى الهيئة الرئيسية وانتظار المواعيد المقررة للبت فى التظلم . ولما كان الاصل هو قابلية القرارات الادارية لنسحب ولم يستثن قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قرارات التعيين فى وظائف هيئات التدريس من هذا الاصل لا صراحة ولا ضمنا فليس فى احكامه ما يتضمن امتناع اعادة النظر فى هذه القرارات بعد اصدارها لا بالنسبة الى مجلس الجامعة ولا بالنسبة الى الوزير فانه يبنى على ذلك ان تكون القرارات الصادرة بالتعيين فى وظائف هيئات التدريس بالكلية الجامعية — ومن بينها القرار المطعون فيه — قابلة للسحب فيصدق بالنسبة اليها التظلم الوجوبى السابق الذى استلزمته المادة ١٢ المشار اليها ، ويفتقرون القول بعدم جدواه .

(طعن ٨٦٩ لسنة ١١ ق — جلسة ١٤/١٢/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٢٨٦)

المبدأ :

القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بتطبيق النظام الخاص باعضاء هيئة التدريس والمعينين بالجامعات الواردة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على اعضاء هيئة التدريس والمعينين بالكلية والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى — نقل اعضاء هيئة التدريس بالمعاهد والكلية المشار اليها الى كادر الجامعات يعتبر بمثابة التعيين المبدأ نظرا لنشوء مراكز قانونية جديدة لهم تغاير المراكز التى كانت تنظمهم من قبل — اساس ذلك — حكم المحكمة العليا فى الطعن رقم ٢ لسنة ٤ ق عليا (تفسير) الصادر بجلسته ١٩٧٢/١٠/٦ — اثر ذلك :

ملخص الحكم :

من حيث أن مقطع النزاع حسبما استظهرته المحكمة من الأوراق هو فيها إذا كانت أحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بشأن تطبيق النظام الخاص بأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات الوارد بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي وكذلك القرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن تطبيق كادر الجامعات المنظم بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي تعتبر المنقولين من أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العالية إلى كادر الجامعات ملحقين بالخدمة ابتداء في هذا الكادر منسرى عليهم أحكام التعيين المبتدأ أم أنهم يعتبرون منقولين إلى هذا الكادر الجديد مستصحبين في ذلك مراكزهم السابقة من ناحية الإقضية ومواعيد العلوات وغيرها .

ومن حيث أن المحكمة العليا كانت قد أصدرت بجلستها المنعقدة في ٦ من أكتوبر سنة ١٩٧٣ في الطلب رقم ٢ لسنة ٤ ق عليا (تفسير) وهي بصدد طلب تفسير المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلوات الدورية واثار ذلك على حالة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي الذين طبق في شأنهم النظام الخاص بأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات طبقا للقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ فانتهت بعد أن استعرضت أحكام هذا القانون والقرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦١ إلى أنه بمقارنة النظام الذي خضع له أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية وفقا لأحكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ — بالنظام الذي كانوا يحضون له من قبل يبين أن الأمر لم يقتصر على تطبيق جدول المرتبات والمكافآت الملحق بقانون تنظيم الجامعات بل طبق عليهم ما يقضى به ذلك القرار من وجوب توافر شروط خاصة في أعضاء هيئة التدريس ومن هذه الشروط ما لم يكن واجبا

توافره في ظل النظام السلوق الامر الذي يترتب عليه اعتبار من لا تتوافر فيه بعض هذه الشروط خارج هيئة التدريس كما خضع المعيدون لاحكام لم تكن مقررة من قبل في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ وانتهت الى الغول ، بانه يبين من ذلك ان تطبيق النظام الخاص بأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي ، قد انشأ لهؤلاء الآخرين مراكز قانونية تغاير المراكز التي كانت تنظمهم من قبل ويعتبر ذلك بالنسبة لهم بمثابة التحاق بالخدمة في تطبيق احكام المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ .

ومن حيث ان المحكمة تستصحب احكام هذا التفسير لانزاله على هذا النزاع فما دام قد ثبت ان التعيين على كادر الجامعات بمقتضى احكام القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ والقرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ المشار اليهما ، هو من قبيل التعيين المبتدأ فان نقل المدعى الى كادر الجامعات يتمين تحديده في هذا النطاق وبالاتار التي يحتلها هذا التعيين .

ومن حيث ان المادة التاسعة من القرار الجمهوري رقم ١٥١٢ لسنة ١٩٦٩ حددت كيفية تسوية الراتب عند الالتحاق بالكادر الجديد فمنحت عضو هيئة التدريس أو المعيد بداية مربوط الوظيفة طبقا لاحكام كادر أعضاء هيئة التدريس فاذا كان مرتبه يزيد على بداية مربوط هذه الوظيفة احتفظ له بمرتبته الحالي على ان يحصل على علاواته الدورية في موعدها الى ان يبلغ مرتبه نهاية مربوط ، اما اذا كان مرتبه يزيد على نهاية مربوط الوظيفة احتفظ له بمرتبته الحالي بصفة شخصية وذلك كله مع عدم صرف فروق عن الماضي ومقتضى ذلك ومفاده ان يتحدد الراتب عند الالتحاق بالكادر الجامعي طبقا لهذه القاعدة في أضيق معنيها .

ومن حيث انه لا يتدح في ذلك ان قرار وزير التعليم العالي قد أرجع اقدمية المدعى في وظيفة أستاذ الى ١٣/٢/١٩٦٤ ، ذلك ان هذا الرجوع تقتصر آثاره على الاقدمية في الوظيفة فقط ، ولا يغير ذلك من الوضع القانوني لكون المدعى قد اعتبر عند النقل الى كادر الجامعات ملحقا ابتداء بالخدمة بالنسبة للآثار المالية التي تترتب عليه .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك فيكون بالتالى قد خالف صحيح حكم القانون حقيقيا بالالغاء ويرفض الدعوى مع التزام رافعها المصروفات عن الدرجتين .

(طعن ٦٧٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١١/٥/١٩٨٠)

قاعدة رقم (٢٨٧)

المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ اجاز ان يعين فى وظائف هيئة التدريس من موظفى الحكومة الاحتفاظ بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة — اقتصار هذا الاستثناء على موظفى الوزارات والمصالح دون ان يمتد الى موظفى الهيئات العامة والقطاع العام — احقية موظفى الهيئات العامة والقطاع العام فى التمتع بهذا الاستثناء الذى لم يقرر الا بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والذى نص صراحة على ذلك كما نص على سريان هذا الاستثناء على من عين من هؤلاء العاملين بوظائف هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وذلك بتسوية مرتباتهم على هذا الاساس دون صرف غروق مالية عن الماضى .

ملخص الحكم :

من حيث أن قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نص فى المادة ٥٤ على أن « يكون التعيين فى وظائف هيئة التدريس بناء على اعلان » وينظم المجلس الاعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته . « ونص فى المادة ٩٥ على أن « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعينين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين معينة بالجدول المرافق بهذا القانون » .

وقد تضمن الجدول المرافق لقانون تنظيم الجامعات مرتبات أعضاء هيئة التدريس وحدد أول مربوط كل وظيفة ونهائيته ومقدار العلاوة المقررة لكل منها ونصت القاعدة الثانية من هذا الجدول على أن « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من وظائف حكومية احتفاظهم بمرتبتهم اذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون بها بشرط الا تجاوز اقصى مربوطها » .

وقد صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ واستبدل بالقاعدة الثانية من جدول المرتبات والمكافآت بالنص الآتى : ويراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها . واذا كان هذا المرتب يجاوز اقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية . وتسرى طبقا لاحكامه هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات أعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفى الحكومة السابقين مع عدم صرف فروق مالية عن الماضى » .

وقد صدر القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .بالغاء القانون السابق رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ونص فى المادة الاولى على أن « يعمل فى شأن تنظيم الجامعات بأحكام القانون المرافق ويلغى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، كما يلغى كل حكم يخالف احكامه » ونصت القاعدة رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرافقة لهذا القانون على أنه « عند تعيين أعضاء هيئة التدريس او مدرسين مساعدين او معيدين ممن كانوا يشغلون وظائف فى الحكومة او الهيئات العلمية او القطاع العام ، فانهم يحتفظون بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها ويشترط الا يتجاوز المرتب المحتفظ به عند نهاية الربط المقرر للدرجة . واعتبارا من تاريخ نفاذ هذا القانون تسرى طبقا لهذا الحكم مرتبات أعضاء هيئة التدريس والمدرسين والمدرسين المساعدين والمعيدين الحاليين من موظفى الهيئات أو القطاع العلم ، وذلك دون صرف أى فروق عن الماضى » .

ومن حيث أنه يتبين من هذه النصوص أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد نظم شؤون توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وقد أخذ هذا القانون بنظام التعيين في هذه الوظائف ووضع لها كادر خاص حدد بداية مرتب كل وظيفة ونهايته والعلاوة المقررة لها ، والاصل طبقا للقواعد المقررة للتعيين هو استحقاق من يعين في إحدى وظائف هيئة التدريس بالجامعات بداية مربوط هذه الوظيفة وتدرجه بعلاواتها ، ولا يحق أن يمنح مرتبا يزيد على بداية هذا المربوط أو يجاوزه ، على أن المشرع في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد خرج على هذا الأصل فأجاز لمن يعين في وظائف أعضاء هيئة التدريس من وظائف حكومية الاحتفاظ بمرتبه الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا جاوز أول مربوط الوظيفة المعين فيها بشرط ألا يجاوز نهايته ، ثم أجاز القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ الاحتفاظ بالمرتب السابق ولو جاوز نهاية مربوط الوظيفة المعين فيها . ومتى كان ذلك وكان الاحتفاظ بالمرتب ولو جاوز ربط الوظيفة استثناء من الأصل العام المقرر في القانون رقم ١٨٤ لسنة ٥٨ ومن ثم يتعين أعمال حكم هذا الاستثناء في أضيق الحدود بحيث يكون مفهوم عبارة الوظائف الحكومية مقصورا على وظائف وزارات الحكومة ومصالحها ، ولا يجوز التوسع في مفهوم هذه العبارة بحيث يشمل وظائف الهيئات العامة والقطاع العام لمجاورة ذلك تصد المشرع ، ويؤكد ذلك أن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد نص صراحة على أن يحتفظ من يعين في وظائف هيئة التدريس بالجامعات من موظفي الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام بمرتباتهم السابقة ولو جاوزت أول مربوط الوظيفة كما نص على أن تسوى مرتبات من عين من موظفي الهيئات العامة والقطاع العام طبقا لهذا الحكم وذلك دون صرف فروق مالية عن الماضي وهذا يدل على أن حق موظفي الهيئات والقطاع العام ممن عينوا في وظائف هيئة التدريس بالجامعات قبل العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وفي ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في الاستفادة من قاعدة الاحتفاظ بالمرتب السابق لم تنشأ إلا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ووفقا للقاعدة رقم ٣ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرافقة لهذا القانون — وتأسيسا على ذلك ولما كان المدعى كان يعمل

بينك مصر قبل تعيينه فى وظيفة مدرس بكلية التجارة بجامعة عين شمس سنة ١٩٦٨ فى ظل العمل باحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ فلا يكون له الحق فى الاحتفاظ بمرتبه اسبق بينك مصر وفقا لاحكام هذا القانون الذى عين فى المجال الزمنى لسريانه وانما يكون له الحق فى الاحتفاظ بمرتبه السابق وفقا للقاعده رقم ٢ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرافقة للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالشروط والايضاح الواردة فى هذه القاعده ويتمتع بتعديل الحكم المطعون فيه على هذا الاساس .

ومن حيث أن المدعى قد اقام دعواه دون أن يكون له اصل حق فيها وانما نشأ حقه بعد رفع الدعوى طبقا للاحكام التى استحدثها القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ومن ثم يلزم بمصرفاتها .

لهذه الاسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفى موضوعه بالفناء الحكم المطعون فيه وبإحقيقه المدعى فى تسوية حالته طبقا للقاعدة الثالثة من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرفق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات والزميت المدعى المصروفات .

(طعن ٥٥٧ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٠/٢٩/١٩٧٨)

قاعدة رقم (٢٨٨)

المبدأ :

تعيين احدى العاملين بالمؤسسات العامة فى وظيفة من وظائف أعضاء هيئة التدريس — لا يعتبر نقلا بل هو تعيين جديد — بدء حساب السنة التى تستحق بعدها العلاوة طبقا لقانون الجامعات من تاريخ التعيين بالجامعة — عدم جواز منح العلاوة الا بعد انقضاء السنة الاخرى التى فرضها القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان خروج المدعى من نظام العاملين بالمؤسسة العامة التى كان يعمل بها ليخضع فى نظام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الذى يحكمه القانون

رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ لا يعتبر نقلا بين اطار نظام واحد — وانما هو تعيين فى نظام جديد يختلف عن النظام الذى غادره بكادره الخاص — وهو بهذه المثابة يعد التحاقا بالخدمة الذى نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ التى سلف بياتها . فبيدا من تاريخ هذا التعيين فى ٢٢/١٠/١٩٦٨ حسب السنة التى تستحق بعدها العلاوة الدورية وفقا لقانون الجامعات المشار اليه ولا تمنح تلك العلاوة لا بعد انقضاء السنة الاخرى التى فرضها القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ فىكون اداؤها فى ٢٢/١٠/١٩٧٠ واذا كان الحكم المطعون فيه اعتبر العلاوة الدورية مستحقة فى تاريخ التعيين فاقطعا تطبيق قانون الجامعات وعجل استحقاق العلاوة سنة من التاريخ الذى يمنحها فيه القانون ، ولا يكون وجه من القانون لطلب المدعى تلك العلاوة من ١/١/١٩٦٩ بدعواه ولا لمنحها له من ٢٢/١٠/١٩٦٩ بالحكم المطعون فيه .

(طعن ١١٢٧ ، ١١٨٤ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٧/٥/٢٢)

قاعدة رقم (٢٨٩)

المبدأ :

جامعات — أعضاء هيئة التدريس — تعيين — القرار الصادر بتعيين المتدربة خلال تنفيذ عقدها مع حكومة اجنبية ، وطلب احتفاظها بوظيفتها لحين انتهاء المدة المحددة فى العقد وقبول الجامعة لهذا الطلب — تكيف هذا القبول — هو قرار بارجاه نفاذ قرار التعيين الى تاريخ تسلم العمل — اساس ذلك واثره بالنسبة لحساب المدة المقررة للترقية الى درجة استاذ مساعد .

ملخص الفتوى :

انه طبقا للمادة ٦٢ من قانون تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والمواد ٥٢ و ٥٣ و ٥٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة والذى كانت احكامه تسرى على أعضاء هيئة التدريس فى الجامعاتفما لم ينص عليه فى قانون تنظيم الجامعات

— يحتفظ لعضو هيئة التدريس بوظيفته فى احوال محددة بذاتها . . فى الاعارة والايضاد فى بعثة والتجديد والاجازة الدراسية ، ويضاف لى ذلك حالة الذنب كل الوقت التى تعتبرها المادة ٦٢ من قانون تنظيم الجامعات اعارة . . وفيها عدا هذه الاحوال لا يكون ثمة مجال للاحتفاظ بالوظيفة .

ومن حيث انه ترتيبا على ما تقدم فان عمل الدكتور فى حكومة الكويت لا يعد سببا يجيز الاحتفاظ لها بوظيفتها طوال مدة عملها فى هذه الحكومة . اذ انها لم تلحق بالعمل فى حكومة الكويت عن طريق الاعارة من الجامعة . واذا كانت الجامعة قد احتفظت لها بوظيفتها كمدرسة بكلية الطب حتى تنتهى المدة المحددة فى العقد المبرم بينها وبين حكومة الكويت فان ذلك كيف على ان قبول الجامعة لطلب الاحتفاظ المقدم من الدكتور المذكورة يعتبر فى واقع الامر قرارا بارجاء نفاذ القرار الصادر بتعيينها الى تاريخ تسلمها العمل — وذلك لان الطلب الذى قدمته الدكتور فى هذا الشأن . مما يعتبر فى حقيقته ويحسب الغاية المبتغاة منه وبالقدر الذى تسمح احكام القانون به — طلب بارجاء التعيين الى التاريخ سالف الذكر . وليس ثمة ما يحول قانونا ، دون اجابة مثل هذا الطلب ، متى قررت الجهة المخصة ان فى ذلك وجه المصلحة العامة . اذ ان اجابة مثل هذا الطلب نعبر على ما سبق بيانه ارجاء لتاريخ نفاذ قرار التعيين وتأخيرا له .

وانه ولئن كان الاصل طبقا للمادة ٨ من قانون تنظيم الجامعات ان يكون التعيين فى وظائف أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات من تاريخ موافقة مجلس الجامعة — الا أنه فى خصوصية الحالة المعروضة فان تعيينها يتراخى عن التاريخ الذى تمت فيه موافقة مجلس الجامعة للاعتبارات المتقدمة . وعلى مقتضى النظر السابق لا يكون ثمة مقتضى لاستصدار قرار جديد بتعيين الدكتور المذكورة فى وظيفتها سالف الذكر .

ومن حيث انه أخذا بما سبق ، فان مدة الخمس سنوات التى نشترط المادة ٥١ من قانون تنظيم الجامعات فيها تعيين استاذ مساعد ان يكون قد قضاها فى شغل وظيفة مدرس باحدى الجامعات او فى مهنة علمية من

طبقتها — تبدأ بالنسبة الى الدكتوراة من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٦١ وهو تاريخ تنفيذ قرار القسمين لما هو مسلم من ان هذه المدة يجب ان تكون مدة اشتغال فعلى بالتدريس في الجامعات .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان القرار الصادر بتعيين الدكتوراة في وظيفة مدرس بكلية الطب بجامعة عين شمس يعتبر نافذا ومنتجا لآثاره من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٦١ ، والله من هذا التاريخ تحسب مدة الخمس سنوات الواجب تضاؤها في شغل وظيفة مدرس بالجامعة كشرط صلاحية للترقية الى وظيفة استاذ مساعد .

(فتوى ١٠٠٧ ملف ١٥٧/١/٨٦ في ١٩/١١/١٩٦٤)

الفرع الثانى

التعيين فى وظيفة أستاذ كرسى

قاعدة رقم (٢٩٠)

المبدأ :

اجراءات تعيين الاساتذة ذوى الكراسى — اعتبار كل منها واقعة قائمة بذاتها ، تسرى فى شأنها احكام القانون الذى تتم فى ظله — القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض احكام قانون تنظيم الجامعات فى خصوص تعيين الاساتذة — سريان احكامه ، على الحالات السابقة على تاريخ العمل به ، اذا ما كانت الاجراءات التى اتخذت فى شأنها لا تتجاوز مجرد العرض على اللجنة العلمية المشكلة وفقا للمادة ٥٥ (معدلة) من قانون تنظيم الجامعات ، ولم تقدم هذه اللجنة تقريرها فيها — وجوب عرض هذه الحالات من جديد على اللجنة — لا ضرورة لعرض الاجراءات التى وافق عليها مجلس الجامعة دون ان يبت فيها المجلس الاعلى للجامعات على هذا المجلس — انعدام اثر القرار الذى يكون هذا المجلس قد اتخذه فى هذه الاجراءات — اساس ذلك كله .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٦٣ صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، وقد تضمن القانون الجديد تعديل بعض اجراءات تعيين اعضاء هيئة التدريس ، فقد كانت المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ تشترط موافقة المجلس الاعلى للجامعات على التعيين فى وظيفة الاستاذ ذى الكرسى ، وقد عدلت هذه المادة بحذف هذا الشرط . كما أن المادة ٥٥ قبل تعديلها كانت تنص على أنه عند التعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى يشكل المجلس الاعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختصة لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير عن هذا الانتاج ،

وقد عدل القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ هذه المادة بالنص على تشكيل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات .

وكلفت الجامعات قد اتخذت - قبل صدور القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ - عدة اجراءات لتعيين الاساتذة ذوى الكراسى دون ان تختتم هذه الاجراءات بصدور قرار الوزير بالتعيين . وثمة حالات تم فيها الاعلان عن الوظيفة وتقدم الراغبون لشغلها فقط . وهناك حالات اخرى خطت فيها الاجراءات مرحلة ثانية بتشكيل اللجنة العلمية لفحص الانتاج ، كما توجد حالات اتخذت فيها خطوة ثالثة بتقديم التقرير عن الانتاج العلمى للمرشحين . وثمة حالات سارت فيها الاجراءات مراحل اخرى بالمرضى على مجلس الكلية ثم مجلس الجامعة ، ثم المجلس الاعلى للجامعات .

ولبيان الرأى فى نطاق تطبيق كل من الاحكام السابقة والاحكام التى استحدثتها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على هذه الحالات ، وما اذا كان المرشحون لشغل وظيفة الاستاذ ذى الكرسى قد اكتسبوا مراكز قانونية بعد خطوة أو أكثر من الخطوات السابقة ، عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة فى جلستها المنعقدة بتاريخ ١٥ من يناير سنة ١٩٦٤ فتبين لها بعد استعراض احكام المواد ٤٨ ، ٥٤ ، ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ان اجراءات تعيين الاساتذة ذوى الكراسى تمر بعدة مراحل قبل ان تنتهى بصدور قرار وزير التعليم العالى بالتعيين . وتبدأ هذه المراحل بالاعلان عن الوظائف الخالية ثم تشكيل اللجنة العلمية لفحص الانتاج العلمى للمتقدمين الى هذه الوظائف وتقديم التقرير عن المرشحين مع ترتيبهم بحسب كفاياتهم العلمية ، ثم اخذ رأى كل من مجلس القسم بمجلس الكلية ، ثم موافقة كل من مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات ، وختتم هذه الاجراءات جميعها بصدور قرار الوزير بالتعيين . وقد اقتضت التصديلات التى

استحدثها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ فى هذا الخصوص على أن اللجان العلمية التى تحتص بفحص الانتاج العلمى للمرشحين أصبحت لجنا دائمة وتشكل بإداة أخرى خلاف الاداة التى كانت تشكل بمقتضاها اللجان السابقة ويكون لها لائحة داخلية تصدر بقرار من وزير التعليم العالى بناء على اقتراح المجلس الأعلى للجامعات . كما عدل تشكيل مجلس الجامعة فاصبح يضم وكيلى الجامعة بدلا من وكيل واحد (اذ استحدث القانون منصب وكيل ثان لكل جامعة) . وحذف شرط موافقة المجلس الأعلى للجامعات .

ولما كان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه نص فى المادة السادسة على أن يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية (وقد نشر بالعدد ٢٧٣ الصادر فى ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٢) ، ولم يتضمن أحكاما انتقالية تعالج الأوضاع عند انتقالها من الأحكام القديمة الى الأحكام الجديدة كما أنه لم يتعرض لما سبق تهاه من اجراءات قبل العمل به ، فمن ثم لا يسرى هذا القانون على الوقائع والمراكز القانونية المسبقة عليه وانما يسرى بانثر مباشر على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاذه .

ولما كان كل اجراء من اجراءات تعيين الاساتذة ذوى الكراسى يعتبر فى ذاته واقعة مستقلة من حيث كيانها القانونى والشروط التى يجب أن تتوافر لصحتها ، فإن مقتضى سريان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ بانثر مباشر هو أن تظل الاجراءات التى تمت صحيحة فى ظل الأحكام السالفة قائمة ومنفعة لانثارها القانونية ، ولا تسرى التعديلات التى استحدثها القانون المذكور الا على الاجراءات التى لم تكن قد تمت حتى تاريخ العمل به ، وهذا النظر هو ما يتفق مع ما قرره المحكمة الادارية العليا فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٨٨٧ لسنة ٧ قضائية بتاريخ ٧ من ابريل سنة ١٩٦٢ من أن الاجراءات التمهيدية للتعيين التى تمت صحيحة طبقا للأحكام النافذة وقت تهاه تظل سليمة ومنفعة لانثارها ولو تم التعيين بعد تعديل الاجراءات ، ولا يسرى التعديل الجديد

الا على ما يجد من اجراءات . كما انه يتفق مع الأصل العام المقرر في المادتين الأولى والثانية من قانون المرافعات والذي يقضى بان انضريع الجديد لا يسرى الا على ما لم يكن قد تم من اجراءات قبل العمل به ، وان كل اجراء تم صحيحا في ظل قانون معمول به يبقى صحيحا ما لم ينص على غير ذلك .

وجدير بالذكر ان التعديلات التي قضى بها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ لا تسرى على الاجراءات التي اكتملت قبل العمل بهذا القانون ، وذلك بقطع النظر عما اذا كانت هذه الاجراءات قد اخسبت المرشحين مراكز قانونية من عدمه ، لأن مرد عدم سريان التعديلات باثر رجعي هو عدم انطواء القانون المذكور على نص يجيز ذلك أو يقضى بابطال ما تم من اجراءات ، ومن ثم تبقى الاجراءات التي تمت صحيحة قائمة قانونا حتى ولو لم يكتسب المرشحون أية مراكز قانونية نتيجة تحققها في شأنهم . هذا فضلا عن ان سريان القوانين الاجرائية على ما سبق تلمحه من اجراءات قد يفضى الى زعزعة الاجراءات نتيجة عدم اطمئنان الافراد الى ما يتخذ حيالهم منها خشية تعديلها في اي وقت مما يضطرهم الى اعلقتها من جديد ، مع ما يترتب على ذلك من ضياع الوقت وتكرار الجهد سواء بالنسبة للأفراد أم لجهة الادارة ، وهذا ما يتعارض في عهده مع المصلحة العامة التي توجب استقرار ما تم صحيحا من اجراءات فلا تمس في ذاتها أو من حيث آثارها القانونية الا اذا نص القانون صراحة على ذلك .

وان كان ذلك كذلك ، الا انه يلاحظ انه بالنسبة الى الحالات التي لم تتجاوز فيها الاجراءات مجرد العرض على اللجنة العلمية دون ان تقدم هذه اللجنة تقريرها حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ، فانه يتعين عرض هذه الحالات على اللجنة العلمية التي تشكل طبقا للمادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات بعد تعديلها ، وعلّة ذلك ان الاجراء الخاص بتقديم التقرير عن المرشح لا يعتبر انه قد تم الا بتقديم هذا التقرير ، والمناطق في عدم سريان التعميل الجديد هو ان يكون الاجراء قد تم بأكمله في ظل الأحكام القديمة ، أما اذا كان

قد تم على شطر منه دون شطره الآخر فیتعین تطبیق التعديل الجديد على الاجراء جميعه ، اذ لا يسوغ تجزئة الاجراء الواحد - وقد لا یقبل التجزئة الى شطرين فیخضع احدهما للتشريع السابق والاخر للتشريع الجديد . هذا فضلا عن ان اللجنة التى عرض عليها الانتاج دون ان تبث فيه اضحت غير ذات اختصاص بوضع التقرير عن المرشحين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ الذى اساسه ولاية فحص الانتاج الى لجان دائمة تشكل بأداة أخرى غير تلك التى شكلت بمقتضاها اللجان السابقة .

كما یلاحظ أيضا انه بالنسبة الى الحالات التى انتهت فيها الاجراءات الى موافقة مجلس الجامعة دون ان یتبث فيها المجلس الاعلى للجامعات ، فلیس ثمة ما یدعو الى عرضها على هذا المجلس نظرا لأن المادة ٤٨ من قانون تنظيم الجامعات بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ أصبحت لا توجب هذا العرض . أما اذا كان المجلس الاعلى للجامعات قد اتخذ قرارا فيها . فان هذا القرار اضحى عديم الأثر قانونا فى مجال اصدار قرار التعین فى ظل القانون المشار اليه .

لذلك انتهى الرأى الى ان اجراءات تعیین الاساذة ذوى الكراسى التى تمت صحیحة قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تظل قائمة ومنتجة لآثارها القانونية ، ولا تسرى التعديلات الواردة بهذا القانون الا على الاجراءات التى تتم بعد نفاذه . على أنه بالنسبة الى الحالات التى لم تتجاوز فيها الاجراءات مجرد العرض على اللجنة العلمية دون ان تقدم هذه اللجنة تقريرها حتى تاریخ العمل بالقانون المشار اليه فیتعین عرضها على اللجنة العلمية التى تشكل طبقا للمادة ٥٥ من قانون الجامعات بعد تعديلها . وبالنسبة الى الحالات التى وصلت فيها الاجراءات الى موافقة مجلس الجامعة دون ان یتبث فيها المجلس الاعلى للجامعات فلیس ثمة ما یوجب عرضها على هذا المجلس ، أما اذا كان المجلس قد اتخذ قرارا فيها ، فقد اضحى هذا القرار عديم الأثر من الناحية القانونية .

(فتوى ٤٢ فى ١٩٦٤/١/٢١)

قاعدة رقم (٢٩١)

المبدأ :

ترقية الأستاذ الى وظيفة الأستاذ ذى كرسى — خلو قانون تنظيم الجامعات من نص مماثل لنص المادة ٢٠ من نظام العاملين اذنيين بالبنوة — انطباق المادة ٢٠ المشار اليها — أساس ذلك — القاعدة ان احكام قانون نظام العاملين هي الشريعة العامة لاحكام التوظيف — استحقاق المرقى اول مربوط الدرجة الجديدة التى رقى اليها او علاوة من علاواتها ايها اكبر — عدم انطباق القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ على هذه العلاوة لأنها لا تعد علاوة دورية انما هي بحسب التكيف الصحيح ووصف المشرع لها علاوة ترقية — استحقاقه لأول علاوة دورية بعد عام من تاريخ الترقية طبقا للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية .

ملخص الفتوى :

من حيث ان المادة ٤٠ من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة نصت على ان يستبدل بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الجدول الآتى :

الوظيفة	المرتب السنوى	العلاوة الدورية السنوية
أستاذ ذو كرسى	١٢٠٠٠ — ١٨٠٠٠	٧٢ جنيها
أستاذ	١٢٠٠٠ — ١٦٠٠٠	٧٢ جنيها

كما نصت المادة ٥ من هذا القانون على ان يطبق جدول المرتبات والمكافآت المشار اليه فى المادة السابقة اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ وتسوى حالات أعضاء هيئات التدريس والمعيدين الشاغلين لوظائفهم وقت تطبيقه على أساس منحهم أول مربوط الدرجة الجديدة او علاوة من علاواتها ايها اكبر .

ومن حيث أن الأصل أن يمنح الموظف عند ترقيته أول مربوط الدرجة التي رقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر . وقد نصت المادة ٢٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على ذلك بقولها « . » وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها — ويمنح العامل أدنى مربوط الدرجة المرقى إليها أو علاوة الدرجة الجديدة أيهما أكبر . . وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالي لصدور القرار » .

ومن حيث أنه ولئن كان قانون تنظيم الجامعات قد خلا من نص مماثل لحكم المادة ٢٠ المشار إليها — إلا أن القاعدة أن أحكام قانون نظام العاملين هي الشريعة العامة لأحكام التوظيف بحيث يلجأ إليها عند عدم وجود نصوص خاصة في الكادرات والنظم الخاصة . ومن ثم فإن الحكم الذي قرره المأذنة المذكورة يسرى أيضا بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات .

ومن حيث أنه بتاريخ ٢٩ من أغسطس ١٩٦٧ صدر القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٧ — بتعديل مواعيد استحقاق العلاوات الدورية فمضى في المسألة الثانية منه بأنه « استثناء من أحكام جميع النظم والكادرات الخاصة بمنح للعاملين المدنيين والعسكريين العاملين بتلك النظم والكادرات أول علاوة دورية تستحق بعد الالتحاق بالخدمة أو بعد الحصول على أية ترقية وذلك بعد انقضاء سنة من التاريخ الذي كان محددًا لاستحقاقها طبقاً لأحكام تلك النظم والكادرات » .

وواضح من هذا النص أنه قضى بتأجيل أول علاوة دورية تستحق للمعين أو المرقى ولكنه لم يتناول المزايا المالية التي تترتب على الترقية مباشرة باقتضاء أول مربوط الدرجة المرقى إليها العامل أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر لأن هذه العلاوة لا تعد علاوة دورية وإنما هي بحسب تكييفها الصحيح ووصف المشرع لها « علاوة ترقية » وبالتالي لا تسرى عليها أحكام القانون المذكور .

ومن حيث أنه بالتطبيق لما تقدم يستحق الأستاذ ذو كرسى الذي

يرقى من وظيفة أستاذ علاوة من علاوات الدرجة الجديدة . وهذه العلاوة المستحقة نتيجة الترقية لا تخضع لأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ أما أول علاوة دورية تستحق له بعد ذلك فانها تؤجل لمدة عام اعمالا لأحكام القانون المذكور . وهذا النظر الى جانب انه تطبيق سليم لأحكام التوظيف ينطوى على معالجة لوضع شاذ لا يمكن للمشرع ان يكون قد قصد ذلك انه لو قيل بعدم استحقاق علاوة الترقية كأثر من آثار الترقية الى الوظيفة الأعلى مع تأجيل أول علاوة دورية لكان معنى ذلك ان يصبح الأستاذ الذى لم يرق فى وضع مالى أفضل ممن رقى الى وظيفة أستاذ ذى كرسى اذ بينما يستمر الأول فى تقاضى علاواته الدورية فى موعدها طالما لم يبلغ نهاية المربوط يتراخى استحقاق الثانى للعلاوة لمدة عام . وليس من شك فى أن المشرع لم يقصد الى هذه النتيجة الشاذة التى لا تتفق ومنطق الترقية باعتبارها ترفيعا للموظف من الماحيتين المالية والادبية .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى استحقاق الأستاذ ذى كرسى لعلاوة من علاوات هذه الوظيفة عند ترقيته ثم تؤجل علاوته الدورية المستحقة بعد الترقية لمدة عام اعمالا لأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه .

(ملف ٧٣/١/٥٩ — جلسة ١٩٧٠/٦/٣)

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ :

المادة ٥٢ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بينت الشروط الواجب توافرها فحين يعين من أعضاء هيئة التدريس فى وظيفة أستاذ كرسى وهى قضاء مدة خمس سنوات فى وظيفة أستاذ مساعد و مرور ١٦ سنة على حصوله على الليسانس أو البكالوريوس وقيامه منذ تعيينه استاذًا بمساعدة بلجراء ونشر بحوث مبتكرة — لا يشترط فحين يعين فى

وظيفة أستاذ كرسى لمادة معينة ان يكون من بين المتخصصين فى تدريسها مما يقصر التعيين على الأساتذة المساعدين والأساتذة المشغولين بتدريس تلك المادة وحدهم — اشتراط المادة ٥٢ المشار اليها فين يعين فى وظيفة أستاذ كرسى ان تكون له ابحاثا مبتكرة او اعمالا انشائية ممتازة فى مادته لا ينصرف الى ذات المادة المتقمة لشغل وظيفتها وانما الاقرب الى المادة التى يقوم بتدريسها كأستاذ مساعد — تقدير تلك الاعمال من حيث مستواها العلمى وصلتها بأفاق المادة المطلوب شغل وظيفتها من الأمور التى تختص بها اللجنة المشكلة لفحص الإنتاج العلمى من الأساتذة ومن ورائها المجالس الجامعية ووزير التعليم العالى .

ملخص الحكم :

من حيث أنه فى الأوراق عند تحضير الدعوى ان الوظيفة المتنازع عليها نقل شاعلها ليعمل رئيسا لشركة بيرة الاهرام ووافق المجلس الاعلى للجامعات على هذا النقل فى ١٩٦٦/٣/٢٠ ووافق وزير التعليم العالى فى ١٩٦٦/٤/٢٤ ، واذا كان مجلس الكلية قد اصدر قراره بالاعلان فى جلسة ١٩٦٦/٤/١٨ الا ان الاعلان تم فى ١٩٦٦/٥/١٥ والوظيفة خالية قانونا ، وتحديد الوقت المناسب لاجراء التعيين فى الوظائف أبر قدره الادارة وفقا لحاجات الدراسة الجامعية ولم يثبت انحراف بالسلطة فى عدم تأجيل الاعلان عن الوظيفة ، وقد استعرض تقرير اللجنة العلمية ما تقدم به المدعى من البحوث واللجنة قائمة ولم تخطر بها نشر من البحوث التى لم يتقدم المدعى بها الا بعد أن قدمت اللجنة تقريرها النهائى ، والذي ثبت ان أحد البحوث التى قدمها المطعون فى تعيينه كان مما تقدم به من قبل لشغل وظيفة أستاذ مساعد ولكن هذا البحث كان بين اثنين وعشرين بحثا عدا التقارير الفنية التى فحصتها اللجنة العلمية للمطعون عليه ولم يثبت ان بحثا آخر منها كان مكررا ، وهى كائنية للثبوت من الابتكار العلمى الذى قدرته اللجنة بسلطتها التقديرية التى لم يثبت انحراف فى ممارستها ، وقد بحث تقريرها فى مجلس الكلية ويجلس الجامعة وعرضت شكوى المدعى عند مناقشته كما راجع اللجنة مدير الجامعة مستوثقا من صلاحية من رشحته للوظيفة على اختلاف

تفحصه في الكيمياء مؤهلا وتدريسا عن مادة الصناعات الغذائية ،
فاككت اللجنة تلك الصلاحية مما استظهرته من بحوث المرشح ، ووافق
مجلسا الكلية والجامعة بالإجماع على التعيين وصدر به قرار وزير التعليم
العالي ، واذا لم يشترط قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨
أن يكون المرشح لوظيفة أستاذ الكرسى لمادة معينة أن يكون من بين
المتخصصين في تدريسها مما يقصر التعيين على الأساتذة المساعدين
والأساتذة المشتغلين بتدريس تلك المادة وحدهم ، فقد لا يوجد منهم أحيانا
ما يفي بشغل الوظائف التي تخلو وتقتضى المصلحة العامة الا يربح التعيين
فيها ، وما نصت عليه المادة ٥٢ من ذلك القانون من أن يكون للمرشح
أبحاث مبتكرة أو أعمال انشائية ممتازة في مادته ، لا ينصرف الى المادة
المتقدم لشغل وظيفتها بذاتها ، وانما الأقرب تعلقه بالمادة التي يشغل
بتدريسها كأستاذ مساعد وتكون أعماله الانشائية في مجالها ، ويبقى
تقدير تلك الأعمال الممتازة والبحوث المبتكرة من حيث مستواها العلمي
وصلتها بافاق المادة المطلوب شغل وظيفتها من الأمور التي تختص بها
اللجنة المشكلة لفحص الانتاج العلمي من الأساتذة المتخصصين ومن
ورائها المجالس الجامعية ووزير التعليم العالي فيما يروونه من استيفاء من
رشحته اللجنة لمتطلبات الوظيفة التي يختصون بالتعيين فيها وفقا لاحكام
القانون . اذ لا يجاوز ما اثاره الطاعن من المجادلة في مبنى ما خلصت اليه
جهة الادارة من تقرير ولم يقم بلبلا على ما يعيبه من انحراف بالسلطة ،
فلا يثبت وجه الالغاء قرار التعيين الذي صدر عنه ، واذا كان الحكم
المطعون فيه لم يسلم من تصور في أسبابه التي لم تحط في ردها ببعض
ما أبداه المدعى ، الا ان ما انتهى اليه الحكم يتفق وصحيح القانون بوجه
بعضه من الالغاء ويذر الطعن فيه حقيقا بالرفض ويلتزم الطاعن
المصروفات .

قاعدة رقم (٢٩٣)

المبدأ :

مفاد نصوص المواد ٤٩ و ٥٢ و ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ان الاختصاص بالتعيين في وظائف الأساتذة ثوى الكراسى يمارسه وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة — يترخص مجلس الجامعة في مباشرة اختصاصه باختيار الأصح للتعيين بتقديم النواحي العلمية المتصلة بالكفاية — ممارسة هذا الاختصاص من اللامعات التروكة لتقدير مجلس الجامعة . وتناى عن رقابة القضاء ملادام التقدير قد جاء خلوا من مخالفة القانون او اساءة استعمال السلطة — لا جناح على مجلس الجامعة ان هو لم يأخذ بالنتيجة التى تنتهى اليها اللجنة العلمية وكذلك بما يديه كل من القسم المختص ومجلس الكلية طالما كان لمجلس الجامعة من الأسباب ما يرر اطراح تلك النتيجة — القرار الذى يصدره مجلس الجامعة في شأن تعيين أعضاء هيئة التدريس لا يخضع للرقابة القضائية الا في نطاق القدر اللازم لتحقيق من ان النتيجة التى انتهى اليها قد استخلصت استخلاصا سابقا من اصول تنتجها ملاديا او قانونا — مثال .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات الذى يحكم هذه المنازعة قد نص في المادة ٤٨ منه بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على ان يعين وزير التعليم العالى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة كذلك فقد جاء في المادة ٥٢ محلة بالقانون المذكور على انه يشترط فمين يعين استاذاً ذا كرسى أن يكون قد تلم منذ تعيينه استاذاً مساعدا باجراء ونشر بحوث مبتكرة لو تام في ملحقه بأعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل

كرسى الاستاذية ويدخل فى الاعتبار ما يكون قد اشرف عليه وشارك فيه من البحوث التى يعدها طلاب الدراسات العليا ، واخيرا فقد نصت المادة ٥٥ بعد تعديلها بالقانون المشار اليه على أن « تشكل لجنة علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالى بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات ، وذلك على أن تقدم اللجنة تقريرا مفصلا عن الانتاج العلمى للمرشحين وعمّا اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية ويشترط فى اعضاء هذه اللجان ان يكونوا من بين الاساتذة ذوى الكراسى المتخصصين فى الجامعات او من المتخصصين من غيرهم » . وبغداد هذه النصوص ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الاساتذة ذوى الكراسى يمارسه وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة ، وان مجلس الجامعة يصدر قراره باختيار المرشح للتعيين بعد اخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ، وانه يشترط للترشيح لوظيفة استاذ كرسى أن يكون المرشح قد قام منذ تعيينه استاذاً مساعداً باجراء ونشر بحوث مبتكرة أو قام فى مادته بأعمال انشائية ممتازة تؤهله لشغل كرسى الاستاذية وان الاختصاص فى تقييم البحوث والأعمال التى يقدمها المرشح منوط بلجنة علمية دائمة تشكل من بين الاساتذة ذوى الكراسى او من المتخصصين وتقوم بفحص الانتاج العلمى للمرشحين وتقدم تقريرا بنتيجة فحصها تبين فيه ما اذا كان الانتاج العلمى لكل من المرشحين يؤهله لوظيفة استاذ كرسى كما تقوم اللجنة بترتيب المرشحين بحسب كفايتهم العلمية .

وحيث ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن مهمة اللجنة العلمية هى التحقق من توافر شروط الكلية العلمية فى المرشح وذلك بأن تتولى فحص انتاجه العلمى وتقرير ما اذا كان جديراً بأن ترقى به أبحاثه الى المستوى المطلوب للوظيفة ، كذلك فان مجلس الجامعة حينما يباشر اختصاصه فى اختيار الاصلح للتعيين انما يترخص فى تقدير النواحي العلمية المتصلة بالكلية وهو يمارس فى هذا الشأن سلطة تعتبر من

الملاعقات المتروكة لتقديره تنأى عن رقابة القضاء ما دام هذا التقدير قد جاء خلوا من مخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة ، أما التقدير الذى تضعه اللجنة العلمية المنوط بها فحص كفاية المرشحين من الناحية الفنية وكذلك الرأى الذى يبديه كل من القسم المختص ومجلس الكلية فلا تعدو أن تكون عناصر للتقدير يستهدى بها مجلس الجامعة فى اختيار المرشح الأصلى للتعين فى الوظيفة على ضوء ما تنتهى إليه الجهات المذكورة بشأن مدى توافر الأهلية العلمية فى كل من المرشحين ولا جناح على مجلس الجامعة أن هو لم يأخذ بالنتيجة التى تنتهى إليها تلك الجهات طالما كانت لديه من الأسباب ما يبرر أطراح تلك النتيجة وما دام قد ترخص فى مباشرة سلطته فى الحدود التى تليها عليه المصلحة العامة أعمالا لنص القانون وروحه وما يتبهاً له من القدرة على وزن الكفايات العلمية بميزانها الصحيح ،

وحيث أنه فى خصوص المنازعة الماثلة فإن اللجنة العلمية الدائمة قد قامت بفحص الانتاج العلمى لكل من المرشحين وانتهت الى أن الأبحاث المقسمة من كل من الدكتور والدكتور والمسمى تؤهل صاحبها للترشيح لوظيفة أستاذ كرسى الأمراض الباطنة ثم قامت اللجنة بترتيب المرشحين فوضعت الدكتور فى المركز الأول والدكتور . . . فى المركز الثانى والمسمى فى المركز الثالث ثم ارتأت اللجنة — ازاء ما استبان لها من أن الانتاج العلمى للدكتور . . . يؤهله كذلك لشغل كرسى الطب التجريبي — أن ترشح المسمى للمركز الثانى للأمراض الباطنة وأن ترشيح الدكتور . . . لكرسى الطب التجريبي فجاء هذا الترشيح فى شكل عملية توزيع للكراسى ، فلما عرض الأمر على مجلس الجامعة ارتأى بجلسته المنعقدة يوم ١٥/٢/١٩٧٢ تعيين كل من الدكتور والدكتور أستاذ كرسى للأمراض الباطنة وتعيين الدكتور أستاذا لكرسى الطب التجريبي فلما عرض الأمر على وزير التعليم العالى وافق على تعيين الدكتور وطلب إعادة النظر فى الترشيح للكرسى الآخر للأمراض الباطنة ولكرسى

الطب التجريبي وذلك فى ضوء الشكاوى التى قدمت اليه ، وقد أعيد عرض الموضوع مرة أخرى على مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة يوم ١٧/٥/١٩٧٢ فرأى التمسك بقراره السابق ، وبإعادة العرض على الوزير صدق على قرار مجلس الجامعة .

وحيث ان الحكم المطعون عليه قد اقام قضاءه على أنه لما أعيد العرض على اللجنة العلمية بعد تقديم الشكاوى لوزير التعليم العالى اوصت اللجنة فى تقريرها المؤرخ ١٩٧٢/٤/٢ بترشيح المدعى فى المركز الأول وترشيح الدكتور فى المركز الثانى وذلك بعد أن رأت استبعاد ثمانية أبحاث للدكتور كانت قد أحتسبتها خطأ فى انتاجه العلمى وأنه طالما أن الترتيب الذى وضعته اللجنة فى تقريرها الأول كان هو الأساس الذى بنى عليه المجلس قراره بجلسته المنعقدة فى ١٥/٢/١٩٧٢ فقد كان يتعين على المجلس أن يلتزم النهج ذاته حينما أعيد العرض عليه فى ١٧/٥/١٩٧٢ بعد أن تم تصحيح الخطأ فى التقرير الأول للجنة وأعيد ترتيب المرشحين وفق مستوى انتاجهم ، وان مجلس الجامعة قد انساق وراء وقائع تتعلق بسلامة اجراءات اللجنة فى تقريرها الثانى لم تثبت صحتها ومن ثم انتهت المحكمة الى أن قرار المجلس جاء مشوبا بالبطالان لصدوره عن عقيدة خاطئة تنحضرها أوراق الدعوى .

وحيث ان الثابت من الاطلاع على الأوراق ان مجلس الجامعة حينما أعيد العرض عليه بجلسته المنعقدة يوم ١٧/٥/١٩٧٢ قد اتخذ قراره بعد أن استمع الى ما أرتأته اللجنة العلمية من ضرورة استبعاد ثمانية أبحاث للدكتور سبق تقييمها ضمن انتاجه العلمى لشغل وظيفة استاذ مساعد كما استمع الى ما اتضح للجنة من ان الأبحاث الخمسة المحسوبة فى الانتاج العلمى للمدعى لشغل وظيفة استاذ مساعد تغاير فى محتواها العلمى الأبحاث الجديدة التى قدمها المدعى بمعنوين مماثلة فترأت اللجنة العلمية عدم استبعادها وليس ثمة دليل من الأوراق يقوم عليه أن المجلس قد بنى قراره على خطأ فى فهم الواقع أو القانون أو أنه اتخذ قراره على أساس ان المدعى قدم للجنة أبحاثا خمسة مكررة منساقا

فى ذلك وراء ما ورد على لسان بعض أعضائه فى هذا الشأن وإنما الثابت أن المجلس قد استمع الى كل من اراد ابداء ملاحظاته من الاعضاء ثم انتهى الى نفس النتيجة التى انتهت اليها فى قراره الاول فليس ثمة شك فى أن عدد الأبحاث التى تقدم من المرشح ليست هى الميزان الوحيد الذى توزن به كفايته العلمية وإنما يدخل فى الاعتبار ما يأتى به البحث من خلق جديد فى عالم الفكر وأن اللجنة العلمية اذا رتبّت المرشحين بعد أن استوثقت من كفايتهم جميعاً فإنه يبقى دائماً لمجلس الجامعة سلطته الكاملة فى المفاضلة بينهم وبهذه المثابة فإنه ليس صحيحاً أن يستند قرار المجلس الاول الى ترتيب معين وضعته اللجنة العلمية حتى يقال بأنه كان يتمين عليه أن يرجع عن قراره بعد أن اوضحت له اللجنة أنها احتسبت خطأ أبحاثاً ثمانية للدكتور . . . لا سيما اذا ما لوحظ أن ثمة أبحاثاً خمسة للمدعى أثارت عناوينها الشبهة فى أن تكون مكررة بسبب سبق تقديم المدعى أبحاثاً تحمل العناوين ذاتها ضمن انتاجه العلمى لشغله وظيفته استاذ مساعد وهو الأمر الذى يؤكد أن مجلس الجامعة حينما تهسك بقراره السابق ورفض اقتراحاً لبعض أعضائه بإحالة الشكاوى جميعاً الى لجنة طبية من أعضاء المجلس لفحصها والادلاء برأيها أمامه فى جلسة قادمة قد افترض جميع الافتراضات واتخذ قراره بمقتبسه العلمية وبما تهيأ له من القدرة على وزن الكفايات بميزانها الصحيح مستهدياً فى ذلك برأى اللجنة العلمية وما أسفر عنه تحقيقها للشكاوى المقدمة وما استخلصه مما أدلى به بعض أعضائه فى الجلسة من ملاحظات غير مقيدة بما انتهت اليه اللجنة العلمية من ترتيب جديد للمرشحين وقد كان رائد المجلس فى ذلك خاصة اذا ما لوحظ أن اللجنة العلمية كانت قد انتهت من مهمتها بوضع تقريرها المؤرخ فى ١٩/١٢/١٩٧١ وأن ما خلصت اليه من بحث الشكاوى المقدمة لم يكن سوى عنصر من العناصر التى ارتأى مدير الجامعة أن يضمها تحت نظر المجلس من قبيل الاستئناس بالرأى عند إعادة عرض الموضوع عليه ، وبهذه المثابة يمتنع القول بأن الأمر كان يقتضى أن تملأ من جديد المراحل التى يمر بها قرار اللجنة العلمية قبل العرض على مجلس الجامعة .

وحيث ان القرار الذى يصدره مجلس الجامعة فى شأن تعيين أعضاء هيئة التدريس — شأنه شأن أى قرار عادى — لا يخضع للرقابة القضائية الا فى نطاق القدر اللازم للتحقق من ان النتيجة التى انتهى اليها قد استخلصت استخلاصا سائفا من اصول نتائجها ماديا أو قانونيا ، وعلى ذلك فان هذه الرقابة القضائية — كرقابة قانونية — لا يمكن أن تعنى ان يحل القضاء الإدارى نفسه محل مجلس الجامعة المنوط به اصدار القرار بالموافقة على التعيين أو بعدم الموافقة عليه وذلك اعتبارا بأن المجلس انما يتخذ قراره فى هذا الشأن مترخضا فى وزن كفاية المرشحين وممارسا لسلطة تقديرية فى اختيار من يراه أجدرهم بالتعيين فى ضوء ما يقدم اليه من بيانات بشأن الحالة القانونية أو الواقعية التى تكون ركن السبب وتبرر بالتالى اصدار القرار .

(طعن ٣٣١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١١/٤/١٩٧٦)

قاعدة رقم (٢٩٤)

المبدأ :

الفاء القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات لوظيفة استاذ كرسى لا يترتب عليه عدم قبول الدعوى المقامة قبل تاريخ العمل به بطلب إلغاء القرار الصادر بالتعيين فى هذه الوظيفة — اساسى ذلك ان المادة ٢٠٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه تقضى بأنه لا يترتب على تطبيق هذا القانون أى أخلال بما للاستاذة ذوى الكراسى من اقدمية على الاساتذة فضلا عن ان ترقية الاستاذ إلى استاذ كرسى بالتطبيق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ يترتب عليها استحقاقه للملاوة التى كانت مقررة للاستاذة ذوى الكراسى كما يترتب على الحصول على هذه الدرجة مركز اخصى واقدمية خاصة تمنح الفرصة للتشجيع لوظيفة رئيس قسم بالتطبيق للمادة ٥٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه .

ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون عليه قد اصاب وجه الحق اذ قضى برفض
 اندفع بعدم قبول الدعوى ويقبولها ، وذلك استنادا الى انه وان كان
 القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد ألغى وظيفة
 الاستاذ ذى الكرسى الا انه اورد فى الأحكام الوقتية والانتقالية نص
 المادة ٢٠٦ الذى قضى بأنه لا يترتب على تطبيق هذا القانون فيب يقضى
 به من توحيد وظيفه الأسنادية والغاء كرسى الاستاذية اى اخلال
 بها للاستاذة ذوى الكراسى الحاليين من اقدمية على الاساتذة الحاليين
 ولا باقدمية هؤلاء الآخرين فيما بينهم ، هذا واحقية الأستاذ فى انترتيه
 الى أستاذ ذى كرسى يترتب عليها استحقاقه للعلوة التى كانت مقررة
 اذ ذاك للاستاذة ذوى الكراسى . فضلا عما يترتب على الحصول على هذه
 الدرجة من مركز ادبى واقدمية خاصة تتيح الفرصة للترشيح لوظيفة
 رئيس قسم الذى يختار — طبقا لنص المادة ٥٦ من القانون رقم ٤٩
 لسنة ١٩٧٢ — من بين اقدم ثلاثة اساتذة فى القسم .

(طعن ٢٢١ لسنة ٢١ ق — جلسة ١١/٤/١٩٧٦)

قاعدة رقم (٢٩٥)

المبدأ :

صلاحية الترشيح لوظيفة استاذ ذى كرسى تكون صلاحية نسبية —
 اكتفاء اللجنة العلمية بتحديد الأصلح من المرشحين مع الإشارة صراحة الى
 ان ابحاثه تفوق ابحاث المرشح الآخر ليس من شأنه ان يجعل تقديرها
 مخالف لأحكام القانون — تتيم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة مفتضاه
 ان الترجة التى قدرت بها هذا البحث انها تنصرف الى القدر الذى
 ساهم به المرشح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه — اغفال
 اللجنة تحديد القدر الذى ساهم به المرشح فى كل من هذه البحوث
 لا يترتب عليه بطلان التقرير المقدم منها — اساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان صلاحية المرشحين لشغل وظيفة استاذ ذى كرسى تكون صلاحية نسبية ومن ثم فان اكتفاء اللجنة العلمية بتحديد الاصلح من المرشحين والاشارة صراحة الى ان ابحاثه تفوق أبحاث المرشح الآخر ليس من شأنه ان يجعل تقديرها مخالفا لأحكام القانون او غير صالح لاداء الغرض المطلوب اذ ان هذا الغرض قد تحقق بتحديد الاصلح لشغل الوظيفة الشاغرة كما انه من وجه آخر فان تقييم اللجنة لكل بحث من البحوث المشتركة من مقتضاه ان الدرجة التى قدرت بها هذا البحث انها تنصرف الى القدر الذى ساهم به المرشح فى كل بحث من البحوث المشتركة المقدمة منه وليس فى نص المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قبل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ما يلزم اللجنة بتحديد القدر الذى ساهم به المرشح فى كل من هذه البحوث ومن ثم فان اغفال اللجنة لهذا التحديد لا يسبغ البطلان على التقرير المقدم منها خاصة وان للجنة المقدم اليها التقرير ان تطلب من اللجنة مريدا من الايضاح فى هذا الخصوص اذا رأت وجها لذلك فاذا لم تطلب هذا الايضاح كان مفاد ذلك انها اقتنعت بما قدمته اللجنة للمجهود الذى ساهم به المرشح فى البحوث المشتركة المقدمة منه .

(طعن ١٩٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٥/٦/١٩٦٩)

الفرع الثالث التعيين فى وظيفة أستاذ

قاعدة رقم (٢٩٦)

المبدأ :

تعيين فى وظيفة أستاذ ذى كرسى — مرجمات التعيين وملازماته
متروكة لتقدير سلطة التعيين — مهمة اللجنة العلمية المتوط بها فحص الانتاج
العلمى لا تتعدى التحقق من توافر شرط الكفاية العلمية فى المرشح —
لا اعتداد بالقول بوجوب التقيد بترتيب المرشحين حسبما تضعه اللجنة
العلمية بحيث لا يملك كل من مجلس الجامعة او المجلس الاعلى للجامعات ان
يحيد عن مؤداه — مجلس الجامعة باعتباره سلطة التعيين يملك التصدى بنفسه
للموضوع واتخاذ قرار فيه .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شان تنظيم الجامعات ينص فى
المادة ٤٨ منه على أن يعين وزير التربية والتعليم أعضاء هيئة التدريس
فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية
والقسم المختص وتشتروط موافقة المجلس الاعلى للجامعات على التعيين
فى وظيفة الأستاذ ذى الكرسى ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس
الجامعة ثم نصت المادة ٥٥ على أنه « عند التعيين فى وظيفة أستاذ ذى
كرسى يشكل المجلس الاعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة
المختص لجنة علمية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل
عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم
اليها مع ترتيب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية ... » كما نصت
المادة ٥٦ على أن « للمجلس الاعلى للجامعات عند النظر فى الترشيح
لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى ان يتصدى للموضوع ويتولى بنفسه
اتخاذ قرار فيه وفى هذه الحالة يكون التعيين من تاريخ موافقة المجلس
الاعلى للجامعات » .

ومن حيث ان الأصل المؤصل ان تترخص الجهة الادارية — المنوط بها التعيين فى الوظائف العامة بسلطانها التقديرية بما لا يعقب عليها فى ذلك الا عند مخالفة القانون واساءة استعمال السلطة .

ومن حيث انه يستفاد من احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ آتف الذكر ان المشرع رسم الاجراءات وبين المراحل التى يتعين على الهيئات الجامعية التزامها فى تعيين الاساتذة ذوى الكراسى كما حدد الاختصاص الذى اضافاه على كل من هذه الهيئات التى لها شأن فى ذلك التعيين .

ومن حيث ان الواضح من نص المادة ٤٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ان الاختصاص بالتعيين فى وظائف الاساتذة ذوى الكراسى انما ينعقد لمجلس الجامعة يمارسه — حسبما اشترطته المادة ٥٥ بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية العلمية فى المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص انتاجهم العلمى وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج .

ومن حيث انه لا شبهة فى أن مهمة هذه اللجنة لا تتعدى امر التحقق من توافر شرط الكفاية العلمية فى المرشح وذلك بتوليها فحص انتاجه العلمى وتوطئه لتقرير ما اذا كان جديرا بأن يرقى بحته الى مستوى ما يتطلب فى الأستاذ من رسوخ فى العلم وأصاله فى التفكير أما القول بوجود التقيد بترتيب المرشحين حسبما تضعه اللجنة العلمية ، بحيث لا يملك كل من مجلس الجامعة أو المجلس الأعلى للجامعات أن يحيد عن مؤداه فهو نظر غير معتبر لأنه يجعل رأى هاتين الهيئتين متكلا على تقدير اللجنة مع ان مرجحات التعيين وملاحظات بتروكة دائما لتقدير سلطة التعيين ، ومع ان قانون تنظيم الجامعات يخول صراحة للمجلس الأعلى للجامعات فى المادة ٥٦ « عند النظر فى الترشيح لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى أن يتصدى للوضوع ويتولى بنفسه اتخاذ قرار فيه » وقد يجدى فى بعض المواطن الرجوع الى ترتيب المرشحين فى مجال الكفاية العلمية حين يصحب الترجيح وتتنق وجوه المفاضلة بينهم عند تساويهم فى استجماع شرائط الصلاحية الأخرى . ومع ذلك لا يمتنع مجلس الجامعة مانع

قانونى — باعتباره سلطة تعيين — من ان يتصدى للموضوع برمته باقتيسه العلمية الصادقة ، وبما يتيسر له من أسس الترجيح الصائبة الصادرة من الصفوة المختارة من أعضائه ، وكلهم من أصحاب القدم الراسخة المشهود لهم بالقدر الكاف على وزن الكفايات والمفاضلة بينها بفضل ما أوتوا من ثاقب النظرة . وأصيل الفكرة ، ورصين التقدير .

(طعن ١٢٠٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٧)

قاعدة رقم (٢٩٧)

المبدأ :

تعيين فى وظيفة استاذ ذى كرسى — لا يكفى فيه مجرد الكفاية العلمية بل هناك جوانب متعددة قد يرجح بها ميزان التفضيل لصالح مرشح دون آخر .

ملخص الحكم :

ان التعيين فى وظيفة الأستاذ ذى الكرسى يفترق فوق الكفاية العلمية الى كمال الاستعداد والتفوق فى نواح آخر ، وجوانب متعددة قد يرجح بها ميزان التفضيل لصالح مرشح دون آخر ، فقرة الشخصية والقدرة على التدريس والتأثير ، والسيطرة على انتباه الشباب والتهنك من حسن توجيه الطلاب وإرشادهم فى بحوثهم وتنمية روح البحث والابتكار فيهم هى بعض الاعتبارات التى لابد من استحضارها لحسم المفاضلة بين اقدار المرشحين ، وبهذه المقاييس الشاملة يؤمن العثار فى التقدير وتلقى مساوىء النظرة القاصرة على ترتيب الكفاية العلمية فيما بين المتنافسين .

ومن حيث انه يترتب على ما تقدم ان مجلس الجامعة وان يكن مقيدا بقرار اللجنة العلمية فيما يتعلق بمستوى الكلية العلمية الذى يبلغ الحد المشترط لاستحقاق المرشح لمنصب الاستاذية ، الا انه غير مرتبط بالترتيب الذى تتوخاه اللجنة بالنسبة لدرجة المرشحين .

(طعن ١٢٠٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٧)

(م — ٢٧ — ج ١٢)

قاعدة رقم (٢٩٨)

المبدأ :

القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٠ في شأن تنظيم الجامعات - اشتراط المادة ٤٥ منه مضي ثماني عشرة سنة على الأقل على تاريخ الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها ، فحين يعين أستاذ ذا كرسي عند تعيينه في هذه الوظيفة - مفاده وجوب تحقق هذا الشرط وتوافره عند التعيين فحسب لا قبل هذا التاريخ - لا يقدح في ذلك أن يكون المجلس الأعلى للجامعات قد أصدر قرارا على خلاف هذه القاعدة بوجوب استيفاء هذا الشرط عند نهاية الميعاد المحدد للاعلان عن الوظيفة أو في الثلاثة اشهر التالية على الأكثر .

ملخص الحكم :

بالرجوع الى نص المادة ٤٥ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ، في شأن تنظيم الجامعات يبين انها انما اشترطت ما اشترطته من شروط ، ومنها شرط مضي ثماني عشرة سنة على الأقل على تاريخ الحصول على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها ، فحين يعين أستاذ ذا كرسي عند تعيينه في تلك الوظيفة ، ومن ثم فان شرط مضي الثماني عشرة سنة المشار اليها يجب أن يتوافر فحين يعين أستاذ ذا كرسي عند صدور قرار تعيينه في الوظيفة ذلك أن صيغة المادة جرت صريحة قاطعة بأنه « يشترط فحين يعين أستاذ ذا كرسي أن يكون .. » وفاد هذه العبارة أن هذا الشرط يتمين تحققه وتوافره عند التعيين فحسب ، ولو كان المشرع قد قصد الى ايجلب توافر هذا الشرط في المعين أستاذ ذا كرسي قبل تاريخ التعيين لأوضح ذلك صراحة ولجرت عبارته بصيغة أخرى ولعبر نملا بالمباراة الآتية :

« يشترط فحين يرشح أستاذ ذا كرسي أن يكون ... » وهذا التفسير هو الذي يستقيم مع القاعدة العامة في التعيين إذ أن الشروط التي

يشترطها القانون فيعين يمين في وظيفة معينة يجب أن تتوافر فيه عند التعيين الا اذا اراد المشرع الخروج على هذه القاعدة وفى هذه الحالة فانه يتوخى النص صراحة على مخالفتها .

ولا يقدح فى ذلك ان المجلس الاعلى للجامعات قد اصدر قرارين فى ١٩٥٦/١٢/٢٩ و ١٩٥٧/١/١٠ مشترطا ان تكون العبرة فى استيفاء شرط مدة التخرج بتاريخ نهاية الميعاد المحدد للاعلان عن الوظيفة او فى الثلاثة اشهر التالية على الاكثر — لا يقدح فى ذلك لأن المجلس الاعلى للجامعات لا يجوز له مخالفة ما نص عليه القانون صراحة او اضافة قيود او شروط لم ترد بها نصوص ذلك القانون ويعتبر ما قرره المجلس الاعلى للجامعات فى قراره انفى الذكر من ان تكون العبرة فى استيفاء شرط مدة التخرج بتاريخ نهاية الميعاد المحدد للاعلان عن الوظيفة او فى الثلاثة اشهر التالية على الاكثر خروجاً واضحاً على صريح نص المادة ٤٥ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ التى نصت على ان يتوافر هذا الشرط المذكور عند التعيين لا عند الترشيح لوظيفة استاذ ذى كرسى ..

(طعن ١٦٢ ، ١٧٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

قاعدة رقم (٢٩٩)

المبدأ :

جامعة القاهرة — تحديد كراسى كليتها — كرسى الامراض العصبية
بكلية الطب — القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ يشترط توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتأييدهم — عدم تضمن الجدول رقم (١) الملاحق به الخاص ببيان كراسى الاساتذة بكلية الطب سوى كرسى واحد للأمراض الباطنة وآخر للأمراض الباطنة الاكلينيكية — يقتضى ذلك اعتبار الأمراض العصبية من ضمن الأمراض الباطنة ، اذ لم تفصل ويقرر لها كرسى مستقل الا بالرسوم الصادرة فى ١٩٤٩/٧/١١ — عدم وجود متخصص فى فرع الأمراض العصبية لشغل هذا الكرسى الشاغر وتقرير مجلس الكلية فى

١٩٥٤/٣/١٨ أن من يمثل هذا الكرسي هو أستاذ مساعد في الأمراض الباطنة — مشروعية هذه القاعدة التنظيمية — شغل الأستاذ المساعد هذا الكرسي وتخصصه في هذا الفرع لا يمنع من تعيينه لشغل كرسي الأمراض الباطنة — عدم انطواء قرار التعيين في هذه الحالة على إلغاء لكرسي الأمراض العصبية أو إنشاء لكرسي آخر — الإعلان عن شغل الكرسي الشاغر بقصره على الأمراض العصبية حالة عدم توافر المتخصص فيها غير سائق ، والإعلان عنه للأمراض الباطنة يكون بمثابة الرجوع للأصل الذي يصبح التراجع عليه وإجراء المغاضاة في شأنه باعتبار الأمراض العصبية فرعاً من فروع الأمراض الباطنية .

ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشرط بوظف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتاديبهم يبين أنه نص في المادة ٧ على أن الأساتذة هم الذين يشغلون الكراسي ، وكراسي الكليات المختلفة محددة في الجداول من رقم ١ الى رقم ٤ الملحق بهذا القانون والتي هي جزء منه وكل إنشاء لكرسي يكون بمرسوم يصدر بناء على ما يعرضه وزير المعارف العمومية بطلب من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة — كما نصت المادة ٨ على أنه يجوز نقل الأستاذ من كرسي الى آخر في نفس الكلية بقرار من مجلس تلك الكلية مصدق عليه من مجلس الجامعة ويجوز نقله الى كرسي في كلية أخرى بقرار من وزير المعارف العمومية — بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكليتين المختصتين — ولم يتضمن الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون الخاص ببيان كراسي الأساتذة بكلية الطب وعددها ١٨ سوى كرسي واحد للأمراض الباطنة وآخر للأمراض الباطنة الاكلينيكية وبالتالي فان الأمراض العصبية كانت على هذا النحو معتبرة ضمن الأمراض الباطنة وهي في الواقع لم تفصل ويعد لها كرسي مستقل الا بحسب التخصيص الوارد في الجدول الملحق بالمرسوم الصادر في ١١ من يوليو سنة ١٩٤٩ .

واذ كان الثابت من وقائع الدعوى ان الكرسي الشاغر كان مخصصاً

للأمراض العصبية غير أنه لم يتوفر لشغل هذا الكرسي منخصص
فى هذا النوع بالذات فقد اجتمع مجلس الكلية فى ١٨ من مارس
سنة ١٩٥٤ وقرر ان من يمثل الكرسي الشاغر هو اقدم استاذ مساعد
فى الامراض الباطنة وذلك 'خذا بما سبق ان انتهت اليه لجنة الامراض
الباطنة كما وضحت الجامعة فى كتابها المؤرخ فى ٢١ من مارس
سنة ١٩٥٥ - أن الأمراض العصبية تعد فرعاً من فروع الأمراض الباطنة .
والاستفاد من هذا ان مجلس الكلية قرر أن هناك رابطة وثيقة بين
الأمراض الباطنة والأمراض العصبية بينما لم يعتبر الأمر كذلك بالنسبة
للأمراض النفسية التى اعتبرتها لجنة الأمراض الباطنة مادة مستقلة
يتعاون المتخصص فيها مع جميع النواحي اىطبية . وترتبطا على ذلك
فان المجلس عندها أعوزه المتخصص فى أمراض الطب العصبى وضع
معيارا للمفاضلة لشغل الكرسي الشاغر أسلسه اختيار أفضل العناصر
فى مجال الطب الباطنى باعتبار الطب العصبى فرعاً من فروعه وأدخل
فى مدلوله وأكثر ارتباطاً به من الطب النفسى وعن ثم فلا تثريب على
الجهة الادارية اذا هى رأت فى صدد شغل هذا الكرسي الشاغر وضع
قاعدة تنظيمية والتزمتها فى نطاق التطبيق الفردى طالما لم يوجد
منخصص فى الأمراض العصبية .

وتأسيساً على ما تقدم فان القرار المشار اليه الصادر فى ١٨/٣/١٩٥٤
على النحو السابق تفصيله يتسم بالمشروعية فى ضوء النصوص سالفة
الذكر التى ردتها القوانين المتعاقبة الصادرة فى شأن تنظيم الجامعات
وقد ارسيت جيعها قاعدة جواز نقل الاستاذ من كرسي الى آخر فى
نفس الكلية بقرار من مجلس الجامعة بناء على اقتراح مجلس الكلية
المختص - وظاهر فى وضوح ان ذلك القرار لم ينطو على الغاء لكرسي
الأمراض العصبية أو انشاء لكرسي آخر مما يستلزم اتخاذ الاجراءات
التي نصت عليها المادة ٧ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ وغاية الأمر
فانه انما صدر لمواجهة حالة الضرورة ويقدرها على أساس من التطبيق
السليم فى الوقت الذى كان هناك من بين اساتذة الأمراض الباطنة

الدكتور المتخصص فى الامراض العصبية والسابق اختياره لشغل أجد كراسى الامراض الباطنة والذي لم يمنع شغله وقتذاك لوظيفة استاذ مساعد للأمراض العصبية فى هذا الفرع من اجراء هذا التعيين كما انه بيطالمة ميزانية كلية الطب بجامعة القاهرة عن السنة المالية ١٩٥٤/٥٣ يبين انها لم تتضمن أى تخصيص او تمييز بالنسبة لكافة كراسى الاستاذة وذلك على خلاف ما أشار اليه الحكم المطعون فيه من انها صدرت بادراج الكراسى موزعة على المواد المختلفة . وعنى عن البيان انه والجلالة هذه ما كان يسوغ الاعلان عن شغل الترسى الشاغر بقصره على الامراض العصبية فى حين لم يتوفر التخصص لها . ومن ثم يكون الاعلان عنه للأمراض الباطنة بمثابة الرجوع للأصل الذى يصح التزامه عليه واجراء المفاضلة فى شأنه باعتبار الامراض انعصبية كما سبق ايضاحه فرع من فروع الامراض الباطنة .

(طعن ٢١٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٤/١٤)

قاعدة رقم (٢٠٠)

المبدأ :

ترقية الى درجة استاذ — قرار لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية بايثار المتفرغين بالترقية على غير المتفرغين واعتماد مجلس جامعة الاسكندرية لقرار اللجنة — العدول عن هذه القاعدة بتعيين درجات الترقية المتفرغين ودرجات لغير المتفرغين — تعديل هذه القواعد وجعل المرجع فى الترقية تفضيل الأقدم فى الدرجة العلمية فاذا تساوت فضل الأقدم فى الدرجة المالية .

بالخص الحكم :

ان ثبت قاعدة وضعتها لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية واعتمدها مجلس جامعة الاسكندرية بطبقته المتعنتين فى ٢٧ من فبراير و ٢٠ أبريل سنة ١٩٤٧ من مقتضاها ايثار المتفرغين بالترقية الى درجة

الاستثنائية على غير المتفرغين ، ثم عدل عن هذه القاعدة شيئا فشيئا في ضوء التجارب التي مورت بالجامعتين ، بأن عين لترقية المتفرغين درجات ولغير المتفرغين درجات أخرى تتفاوت نسبها في السنوات المختلفة ، ثم انتهى الامر الى العدول عن هذه القواعد وعدم تخصيص درجات معينة لاي من الطائفتين ، واصبح الرد في الترقية الى القاعدة الاصلية التي تقضى بتفضيل الاقدم في الدرجة العلمية ، فاذا تساوت فضل الاقدم في الدرجة المالية ،

(طعن ٩١٠ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢١)

قاعدة رقم (٢٠١)

المبدأ :

المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ والتي تسرى على وظائف هيئة التدريس بالكلية والمعاهد المالية التابعة لوزارة التعليم العالي بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ قد استثنت التعيين في وظائف الاساتذة من الاعلان عنها على خلاف ما يجري بالنسبة الى غيرها من وظائف هيئة التدريس — مقتضى ذلك ان المشرع قد حظر التعيين في وظائف الاساتذة من غير اعضاء هيئة التدريس من الاساتذة المساعدين — يقع باطلا القرار الصادر بتعيين استاذ من خارج المعاهد المالية لقيام هذا القرار على اجراءات تمت بالخلافه للقانون ويتعين القضاء بالفناء كليا .

ملخص الحكم :

ان المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ والتي تسرى على وظائف هيئة التدريس بالكلية والمعاهد المالية التابعة لوزارة التعليم العالي بمقتضى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ — قد استثنت التعيين في وظائف الاساتذة من الاعلان عنها

على خلاف ما يجرى بالنسبة الى غيرها من وظائف هيئة التدريس ومن ثم يكون المشرع قد حظر التعيين في وظائف الاساتذة غير اعضاء هيئة التدريس من الاساتذة المساعدين ، وبذلك أصبح التعيين في وظائف الاساتذة مقصورا على الاساتذة المساعدين وذلك للحكمة التي نفيها المشرع من هذا الاستثناء وهي افساح المجال امام الاساتذة المساعدين الذين تتحقق للجان العلمية من صلاحيتهم لشغل وظائف الاساتذة ، وقد ناطت المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بتقرير هذه الصلاحية من حيث الانتاج العلمي والفني باللجان العلمية المشكلة في الجامعات لفحص الانتاج العلمي للمرشحين للتعين في وظائف الاساتذة وقد نصت المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على ان تشكل لجان علمية دائمة تتولى فحص الانتاج العلمي للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالي بناء على ترشيح المجلس الاعلى للجامعات ، ومن ثم تكون اللجان العلمية الدائمة المشكلة في الجامعات وفقا لاحكام المادة ٥٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لفحص الانتاج العلمي للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة ذوى الكراسى والاساتذة هي المختصة دون غيرها بفحص الانتاج العلمي للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الدعوى الراهنة ، ان وزارة التعليم العالي قد اعلنت عن شغل وظيفة استاذ العلوم السياسية بالمعهد العالي للتجارة الخارجية وبناء على هذا الاعلان تقدم الدكتور — وهو ليس من الاساتذة المساعدين — من اعضاء هيئة التدريس — لشغل هذه الوظيفة ، وقد شكلت لجنة لفحص انتاجه العلمي دون ان يعرض هذا الانتاج على اللجنة العلمية المختصة المشكلة في الجامعات ، ومن ثم واذا صدر القرار المطعون فيه بناء على هذه الاسس يكون وقع باطلا لتضمنه تعيين استاذ

من خارج المعاهد ولقيامه على اجراءات تمت بالمخالفة لاحكام القانون ويتعين من ثم القضاء بإلغائه الفاء كلياً ، ولا توجه لما ذهب اليه المطعون في تعيينه من انه ما دام المشرع قد اجاز التعيين في وظائف الاساتذة ذوي الكراسى من الخارج فانه يجوز حكما التعيين في وظائف الاساتذة من الخارج ايضا ، وان لوزير التعليم العالى ان يشكل لجان علمية بالكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى مخابرة من حيث الاشخاص للجان العلمية المشكلة في الجامعات ، وذلك لان النص على عدم الاعلان عن شغل وظائف الاساتذة دون غيرها من وظائف هيئة التدريس ، قد ورد صريحا مطلتا فلا يجوز الخروج عليه او اهداره حسبما سلف البيان ، كما ان المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ قد نصت على ان تتولى اللجان العلمية الدائمة المشكلة في الجامعات فحص الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الاساتذة في الكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ، ومن ثم يكون تشكيل لجان علمية مخابرة للجان العلمية المشكلة بالجامعات فضلا عن مخالفته لنص المادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ متنافيا مع الحكمة التى استهدفها المشرع من استحداث نظام اللجان العلمية الدائمة بدلا من تشكيل لجنة علمية في كل حالة على حدة ، والتى يناط بها توحيد معايير الصلاحية بالنسبة الى المرشحين لوظائف الاساتذة .

(طعن ٨٨٣ لسنة ١٩ ق — جلسة ١١/٥/١٩٧٥)

الفرع الرابع التعيين في وظيفة استاذ مساعد

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

ترقية الى استاذ مساعد — تقدير النواحي العلمية الفنية المتصلة
بكفاية المرشح للترقية ، والترجيح بينه وبين غيره من المرشحين من اللائحات
المتروكة لمجلس الجامعة .
ملخص الحكم :

ان السلطات الجامعية ، وهي تباشر اختصاصها عند النظر في الترقية
الى وظيفة استاذ مساعد (ب) ، انما تترخص في تقدير النواحي العلمية
الفنية المتصلة بالكفاية والترجيح ، وهذا من اللائحات المتروكة لتقدير
الجامعة بلا معقب عليها من هذه المحكمة ، مادام تقديرها قد خلا من
إساءة استعمال السلطة ، ولم يقيد بها القانون بنظام معين يجب التزامه
في كيفية تقدير هذه العناصر .

(طعن ٧٥٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٣/٦/١٩٥٩)

قاعدة رقم (٢٠٣)

المبدأ :

شرط الإنتاج العلمي المبتكر عند الترقية لوظيفة استاذ مساعد —
اختصاص اللجان الفنية التي تشكل لهذا الغرض — يعتبر اختصاصا قائما
على سلطة تقديرية لا مجال فيها للرقابة القضائية ما دامت قرارات هذه
اللجان غير مشوبة بعيب إساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت أن المطعون في ترقيته قد توافر في حقه — عند مدور
القرار المطعون فيه — قضاء أربع سنوات في وظيفة محرس كما توافر فيه

شرط انقضاء اكثر من ثلاث عشرة سنة على تخرجه عند صدور القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ وقد تحقق له أيضا شرط الأفضلية في الانتاج العلمى المبتكر بالنسبة الى المدعى حسبما انتهت اليه اللجنة الفنية المختصة . كان مستجيبا لشروط الترقية الى وظيفة استاذ مساعد بالتطبيق لاحكام القانون المذكور . واذ كانت قرارات لجنة فحص الانتاج العلمى تصدر على أساس من سلطتها التقديرية التى تتأبى على الرقابة القضائية ما دامت غير مشوية بعيب اساءة استعمال السلطة — وهو ما لم يتم على نقيضه دليل فى الدعوى — فإن المطعون فى ترقيته يكون اذن قد استوفى كافة الشروط التى تطلبها القانون للترقية الى وظيفة استاذ مساعد ويكون القرار الصادر بها من ثم صحيحا لا مطعن فيه .

(طعن ١٠٧٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٢)

قاعدة رقم (٣٠٤)

المبدأ :

ترقية الى وظيفة استاذ مساعد (ب) — عند تعدد المرشحين المتساوين فى الانتاج العلمى تكون العبرة بالأقدمية فى وظيفة مدرس (أ) ما دامت باقى الشروط متوافرة ، لا الأقدمية فى وظيفة مدرس عامة — لا يعتد بالأقدمية فى وظيفة مدرس (ب) الا عند تساوى المرشحين فى وظيفة مدرس (أ) — قرار لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والإسكندرية .

بالخص الحكم :

ان العبرة فى الترقية الى وظيفة استاذ مساعد «ب» عند الترشيح بين مرشحين متعددين متساوين فى الانتاج العلمى بالأقدمية فى وظيفة مدرس «أ» ذات الدرجة المالية الأعلى والوضع الأرقى فى مدارج السلم الإدارى وان اتحد اللقب العلمى بينهما ما دامت باقى الشروط الزمنية والمهنية المطلوبة للترقية متوافرة فى المرشح ، لا أن تكون العبرة بالأقدمية فى وظيفة

مدرس عامة ، على الا يعتمد بالأقدمية فى وظيفة مدرس «ب» كمعصر
للحضيل الا فى حالة تساوى المرشحين فى وظيفة مدرس « ا » وفنا لقرار
لجنة التنسيق بين الجامعات .

(طعن ١٤٨٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعدة رقم (٢٠٥)

المبدأ :

ترقية الى وظيفة استاذ مساعد — وجوب ان يكون المرشح قد شغل
وظيفة مدرس أربع سنوات على الأقل — الأقدمية الاعتبارية لا تغنى عن
توافر هذا الشرط — حكمة ذلك .

ملخص الحكم :

يستخلص من حكم المادة الثالثة من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣
بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وتاديبهم ان الحكمة
التشريعية التى قام عليها شرط استلزام ان يكون المرشح لوظيفة استاذ
مساعد قد شغل وظيفة مدرس مدة أربع سنوات على الأقل فى احدى
كليات الجامعة أو فى معهد علمى من طبقتها ، انما تستند الى رغبة المشرع
فى ان تتوافر فمين يولى منصب استاذ مساعد خبرة مهنية خاصة وهران
علمى فى ممارسة التدريس بالفعل وهو شرط أساسى يتعلق بالمصلحة
العامة ، ولما كانت الأقدمية الاعتبارية تقوم على محض افتراض مجازى
مقرر بصفة مميزة لصالح الحاصلين على دكتوراه العلوم الفنية لكى يبدوا
منه فى حساب أقدميتهم مقتصرًا اثره على هذه الأقدمية وتحديد الماهية
فانه لا يجرى فى اكتساب الخبرة العملية المتطلبية للترقية الى وظيفة
استاذ مساعد ، ولا يغنى عن عنصر الزمن الذى يجب تضاؤه بالفعل فى
عمل وظيفة مدرس والذى يقر به المشرع حد أدنى اعتبره القرينة الوحيدة
على تحصيل هذه الخبرة .

(طعن ١٤٨٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعدة رقم (٣٠٦)

المبدأ :

الإقامة في درجة استاذ مساعد — تعديلها استثناء بارجاعها الى تاريخ سابق — لا يعطى حقا في الفروق المالية المترتبة — ما دام الموظف قد تعهد بعدم المطالبة بها .

ملخص الحكم :

إذا بان من الأوراق ان المدعى ليس له أصل حق في تعديل أتبديته في درجة أستاذ مساعد الى أول أكتوبر سنة ١٩٤٩ ، وان الجامعة قد وافقت استثناء على ارجاع أتبديته الى هذا التاريخ ، ولم توافق على هذا الاستثناء الا بعد ان تعهد المدعى بعدم المطالبة بفروق مالية ، ومن ثم فان الحكم المطعون فيه ، اذ قضى بصرف الفروق ، يكون قد اخطأ في تاويل القانون وتطبيقه ، ويتعين الفاؤه ورفض الدعوى .

(طعن ٨٥٥ لسنة ٤ ق — جلسة ١٤/٥/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٣٠٧)

المبدأ :

احكام القانون رغم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بوضع احكام خاصة بالتعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية — جواز تعيين المدرسين الذين أمضوا أربع سنوات في هذه الوظيفة ، ومضى ثلاثة عشر عاما على الأقل منذ حصولهم على درجة الليسانس او البكالوريوس او ما يعادلها قبل العمل بهذا القانون ، في وظيفة أستاذ مساعد ، ايا من كان مستوفيا احد هذين الشرطين فقط في تاريخ العمل به فيجوز تعيينه في هذه الوظيفة ، بعد استيفائه الشرط الآخر وسائر ما عداه من شروط — النطاق الزمني لسريان احكام هذا القانون — اعتباره قائما منذ صدوره بجوار كل من القانونين رقمي ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ و ١٨٤ لسنة ١٩٥٠ — اساسي ذلك .

ملخص الحكم :

بالرجوع الى النصوص التشريعية الصادرة فى شأن تنظيم الجامعات المصرية يبين ان القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ قد تضمن شروط توظيف اعضاء هيئة التدريس فاشترطت مادته الرابعة والخمسون غيرن يعين استاذًا مساعدًا :

(١) أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه من احدى الجامعات المصرية او على أعلى درجة تمنحها فى المادة التى تخصص فيها أو يكون حاصلًا من جامعة اجنبية أو معهد علمي معترف بهما على درجة ، يعتبرها المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية المختص . معادلة لذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المعمول بها .

(٢) أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة ست سنوات على الأقل فى احدى الجامعات المصرية أو معهد علمي من طبقتهما .

(٣) أن يكون قد مضى ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

(٤) أن يكون قد نشر بحثًا مبتكرة أو قام فى مادته وهو مدرس بأعمال انشائية ممتازة . ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من غير المدرسين اذا توافرت فيهم الشروط المذكورة فى رقى (١) و (٢) وكانوا مع ذلك قد نشروا بحثًا مبتكرة أو قاموا فى مادتهم بأعمال انشائية ممتازة .

وقد صدر بعد ذلك القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بوضع احكام خاصة بالتعيين فى وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ونص على أنه استثناء من أحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ المشار اليه يجوز أن يعين فى وظيفة أستاذ مساعد المدرسون الذين أمضوا أربع سنوات فى هذه الوظائف ومضت ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصولهم على درجة الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها قبل العمل بهذا الحكم لها من كان مستوفيا احد هذين الشرطين فقط فى هذا التاريخ فيجوز تعيينه استاذًا مساعدًا بعد استيفائه الشرط الآخر وذلك كله اذا

توافرت باقى الشروط المنصوص عليها فى المادة المذكورة وقد ورد بالمفكرة الايضاحية لهذا القانون « أن نظم الجامعات قبل صدور القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ كانت تشترط فبين يعين فى وظائف المدرسين والأساتذة المساعدين فرى الكراسى أن تكون قد مضت مدة معينة على حصوله على درجة الليسانس أو البكالوريوس وأن يكون قد شغل وظيفته السابقة مدة معينة وصدر القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ فزاد فى تلك المدد المطلوبة للتعيين فى الوظائف المشار إليها . ولما كان بعض المعيدى والمدرسين والأساتذة المساعدين قد استوفوا المدد اللازمة فى النظم السابقة على القانون المشار اليه وكانت قد شكلت لجان لفحص الانتاج العلمى لبعضهم ونظرا لما ترتب على قيام الحرب العالمية الثانية من انقطاع إيفاد البعثات الى الخارج مما أخر بعضهم فى الحصول على الدكتوراه لذلك عدل القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بالقانون رقمى ١٤٨ لسنة ١٩٥٥ و ٤٣٩ لسنة ١٩٥٥ اللذين خفضا المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات كما عدل بهذا القانون الآخر الذى قصد من اصداره أن يتسع نطاق الاستفادة من أحكام هذه التعديلات ويشمل الحالات التى عجزت التشريعات السابقة للقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ عن استيعابها » .

ومن حيث أن المشرع قد استبدل بعد ذلك أحكام القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بصصوص القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ سالف الفكر وجاءت تلك الأحكام فيها يتعلق بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس متطابقة مع أحكام القانون السلفى رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ (مادة ٤٤ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ بالنسبة للأستاذ المساعد) وفى الوقت الذى فى فيه القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى مادته الأولى القوانين السابقة التى كان معمولا بها من قبل لم ترد فيه أية اشارة الى إلغاء القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ . والمستفاد من هذا أن القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الذى خفض المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات هو قانون خاص ينظم حالات معينة وذلك على نقيض القانونين رقمى ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ و ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فلن كلا منهما يعد قانونا عاما ينظم كافة شئون أعضاء

معية التدريس بالجامعات . واذ كان من المقرر أن القانون العام لا ينمى القانون الخاص فإن القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ يظل نافذاً ولا يزول اثره بصور القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ويؤكد قيامه ان ما تضمنه من استثناء لا يتنافى أو يتعارض مع القاعدة العامة التى انطوى عليها كل من القانونين رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ . ورقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بل هو فى هذا المقام وبوضعه السابق ايضاحه يتفرع عليه ويؤكد فضلا عن ان الحكمة الباسئة على اصداره تنطق بيفائه ونفاذه الى جانب القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦

هذا وما ذهب اليه المدعى وعول عليه الحكم المطعون فيه فى نضائه بنسخ القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ من أن الفقرة الثانية من المادة الاولى من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ قررت الغاء كل نص يخالف احكام هذا القانون . مردود بما هو مندر من ان الاصل فى نسخ التشريع ان يتم بنص صريح تضمنه تشريع لاحق وهذا هو النسخ الصريح ، الا أن انفسح قد يكون ضمنيا وللنسخ الضمنى صورتان : غلما ان يصدر تشريع جديد يشتمل على نص يتعارض تعارضا تاما مع نص فى التشريع القديم وفى هذه الحالة يقتصر النسخ على الحدود التى يقع فيها التعارض ، ولما أن يصدر تشريع جديد ينظم تنظيميا كاملا وضعاً من الاوضاع عالجها تشريع سابق وفى هذه الحالة يعتبر التشريع السابق منسوخا جملة وتفصيلا اذا كان التنظيم الجديد متعارضا بعارضا كاملا مع التنظيم السابق ، وعلى هذا فانه فى غير هذه الحالة الاخيرة لا يقع النسخ الا بالنسبة الى الاحكام التى تتعارض تعارضا مطلقا مع الاحكام التى استحدثها التشريع اللاحق . وغنى عن ابيان أن ثمة تشريعات خاصة كالقوانين المقررة لاستثناءات من قواعد القانون المدنى ومن بينها قانون تجزئة الضمان وهو القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٤٢ بمنح تيسر للوفاء بالديون العقارية المقترضة وقانون تنظيم العلاقة بين المؤجرين والمستأجرين الصادر فى سنة ١٩٤٧ وكلا التشريعين صبر قبل تاريخ اصدار القانون المدنى فى سنة ١٩٤٨ ومع ذلك فقد ظلت أحكامهما بمنأى عن متناول الالغاء رغم صدور التقنين المدنى فى تاريخ لاحق .

وفضلا عما تقدم فإن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة الذى استبدل الشارع احكامه بها ورد فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه آنفا قد نصت مادته الثالثة عشرة على أن يعتبر القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٦ قائما منذ صدوره بالنسبة لاحكام القانون المرافق لها كان قائما بالنسبة لاحكام القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ . وورود هذا النص بانصيغة المبينة آنفا ويدلالته الصريحة على نفاذ القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٦ الى جانب القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ لا يعدو ان يكون من قبيل التفسير التشريعى الذى يتعين اخذ به منذ صدور القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٦ ان هذا المعنى هو الذى يستفاد من دلالة نص المادة الثالثة عشر الصريحة . ولأن اثر الرجعى الذى انطوى عليه هذا النص هو مقصوده والغرض الذى بغياه . وقد جاء هذا الحكم مقرررا للوجه الصحيح فى تفسير مجال تطبيق القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٦ بالقياس الى القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ . ومؤكدا أنهما ينطبقان معا كل فى مجاله المرسوم . كما جاء قاطعا لكل شبهة وحاسما لكل نزاع حول مظنة التعارض بين حكمى القانونين رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥٦ و ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بعد ان اطرحها الشارع ونفاها صراحة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ (طعن ١٠٧٥ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٢)

قاعدة رقم (٢٠٨)

المبدأ :

ترقية الى وظيفة استاذ مساعد — تحدد شروطها وفقا للقواعد الواردة فى قرارات لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية باعتبارها قواعد خاصة تقيد القواعد العامة فى ترفيات الموظفين — مناط الترقية وفقا للقرارات المذكورة هو الأفضلية فى الانتاج العلمى ، على أن يعتد عند التساوى فيه بالأقدمية فى وظيفة مدرس (١) .

ملخص الحكم :

لئن صح ما يدعيه المدعى من أنه أقدم في تخرجه من بعض المرشحين للترقية في القرار المطعون فيه القاضي بترقية بعض المدرسين بكلية الهندسة الى وظيفة أستاذ مساعد ، إلا أنه لا محل لأعمال قاعدة الترقية ولو صاحبها الجدارة عندها تجرى بما يناهضها قاعدة أخرى أخص منها في مقام الترقية بالنسبة الى فئة من الموظفين بذاتها ، كأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الذين انتظمت ترقياتهم فواعد تنظيمية معينة أقرتها وضبطتها لجنة التنسيق الجامعية ، فمن المبادئ المقررة ان الخاص يقيد العام ، ولا عكس . والقواعد التي وضعتها لجنة التنسيق الجامعية أنها قصد بها ولا ريب التخلل من قواعد الترقية العامة ، وسنضوابط وأسس جديدة تجرى على مقتضاها ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على نهج يحقق تناسقها مع طبيعة وظائفهم ورسالتهم . وقد قررت لجنة التنسيق بين جامعتي القاهرة والاسكندرية بجلساتها المنعقدة في ٢ من يولييه و ٢٤ و ٢١ من أغسطس سنة ١٩٤٨ وضع فواعد تنظيمية عامة في هذا الشأن من مقتضاها « أنه عند الترقية من وظيفة مدرس (أ) الى وظيفة أستاذ مساعد (ب) يرجح من كان أفضل في الانتاج العلمي ، فاذا تساوى المرشحون في الانتاج العلمي يفضل الأقدم في وظيفة مدرس (أ) ، فاذا تساوا في وظيفة مدرس (أ) يفضل الأقدم في وظيفة مدرس (ب) » ، كما قررت اللجنة أيضا أنه « عند الترقية من أستاذ مساعد الى أستاذ يفضل صاحب الانتاج العلمي ، فاذا تساوى المرشحون في الانتاج العلمي فضل الأقدم في وظيفة أستاذ مساعد ، واذا تساوا في وظيفة أستاذ مساعد فضل الأقدم في الدرجة الثالثة . . . » . ولما كانت لجنة التنسيق بين الجامعتين ، هي لجنة مشكلة بقرار وزارى لاقتراح ما تراه من القواعد للتنسيق بين الجامعتين ، فاقترحت هذه القواعد في خصوص تنظيم ترقيات أعضاء هيئات التدريس ، ثم عرضت اقتراحاتها على مجلس إدارة الجامعة فوافق عليها ، وصدق وزير المعارف على ذلك باعتباره الرئيس الأعلى للجامعة ، فقد أصبحت تلك الأصول قواعد تنظيمية عامة في هذا الشأن ، أي بمثابة اللائحة أو القانون .

قاعدة رقم (٢٠٩)

المبدأ :

ترتيب الأقدمية بين استاذين مساعدين حصلا على هذه الوظيفة وعلى وظيفة مدرس في تاريخ واحد — المعيار الواجب أعماله طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ والذي عينا في ظله — الاعناد بتاريخ الحصول على المؤهل فإن اتحد هذا التاريخ يمتد بدرجة النجاح فيه .

ملخص الفتوى :

ان القانون الذي كان معمولاً به عند تعيين السيدين مدرسين فاستاذين مساعدين هو القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ بشروط توظيف اعضاء هيئة التدريس بجامعة « فؤاد الاول » حيث كانت تنص مادته على ان « يشترط فيمن يعين مدرسا أن يكون حاصلًا على درجة دكتور من جامعة « فؤاد الاول » وفي الجراحة وجراحة طب الأسنان والصيلة على درجة ماجستير أو أن يكون حاصلًا على درجة تعتبر معادلة لها . . . » وتنص مادته الثالثة على ان « يشترط فيمن يعين أستاذًا مساعدًا أن يكون حاصلًا على درجة من الدرجات المذكورة في المادة السابقة . . . » هذا فضلا عن قضاء المدد التي عينتها المادة — وتنص المادة الخامسة ، معدلة بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥ ، على أنه « علاوة على الشروط المتقدمة يشترط في المدرس الذي يرشح لوظيفة أستاذ مساعد . . . ان يكون له أبحاث قيمة مبتكرة » .

ومن حيث انه يستفاد من النصوص المتقدمة والتي كان معمولاً بها ابلان تعيين هذين الدكتورين في وظيفة مدرس فاستاذ مساعد ، أن شرط التمييز في الوظيفة الاولى هو الحصول على درجة ماجستير .

ومن حيث ان الاول حصل على هذه الدرجة في نفس العام الذي حصل عليها في الثانية وانما سابقا له في ترتيب الحصول على الدرجة اذ كان ترتيب الاول « مرضى » بينما ترتيب الآخر الثاني « مقبول » ، ومن ثم لا مندوحة من التسليم بأن الاول يسبق الثاني في ترتيب الأقدمية

فى الوظيفة التى عيننا فيها معا فى نفس التاريخ ، مشروط لهذا امتعين الحصول على تلك الدرجة . ذلك تنصيب للأمور فى أوضاعها ولأنه لا يمكن ترتيب الأقدمية بينهما على خلاف هذا الأصل الطبيعى إزاء خلو التشريع الذى كان معمولاً به آنذاك فى شأن أعضاء هيئة التدريس من نص ينظم تلك الأقدمية وكذلك خلو أحكام كادر سنة ١٩٣٩ — الذى كان يمكن الرجوع اليه فى هذا الصدد — من أية قواعد تنظم هذا الموضوع .

ومن حيث أنه إزاء عدم وجود أى تنظيم يمكن معه إعادة ترتيب الأقدمية بين المدرسين بالجامعة عند ترقيتهم مدرسين « أ » فسلطة مساعدين ، فى الوقت الذى تمت فيه هذه الترقية لهذين الدكتورين ، فأنهما يحفظان عند تلك الترقية بالأقدمية التى كانت لهما فيما بينهما عند تعيينهما مدرسين لأول مرة ، فيظل الدكتور الأول سابقاً فى ترتيب الأقدمية فى وظيفة أستاذ مساعد للدكتور الثانى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الدكتور الأول يعتبر أقدم من الدكتور الثانى فى وظيفة أستاذ مساعد .

(غنوى ٨٤٧ فى ١٠/٥/١٩٦٤)

قاعدة رقم (٢١٠)

المبدأ :

أن الاختصاص بالتعيين فى وظائف الأساتذة المساعدين معقود لمجلس الجامعة دون التقيد بما ينتهى اليه رأى لجنة فحص الإنتاج العلمى — تقرير لجنة فحص الإنتاج العلمى لا يعدو أن يكون تقريراً استشارياً يسترشد به مجلس الجامعة ، أساس ذلك .

ملخص الحكم :

أن الأصل هو أن تترخص الجهة الادارية المنوط بها التعيين فى الوظائف العامة — بسلطتها التنفيذية بما لا يعقب عليها فى ذلك الا فى

حالة اساءة استعمال السلطة ما لم يقيدھا القانون بفص خاص والواضح من المادة ٤٨ المبينة آنفا أن الاختصاص بالتعيين في وظائف الاساتذة المساعدين انھا ينعقد لمجلس الجامعة وهو ان كان يمارسه بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية العلمية في المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنصوص عليها في المادة ٥٥ سلفا الذكر الا ان الواضح من هذه المادة انھا اذ ناطت باللجنة المشار اليھا فحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم اليھا لم تنص على تنبذ مجلس الجامعة بما قد تنتهى اليه من رأى ومن ثم فلا شبهة في أن تقريرھا لا يعدو أن يكون تقريرا استشاريا يسترشد به مجلس الجامعة وهو سلطة التمييز اذ ان القول بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة المذكورة مع عدم وجود النص الذى يفرض هذا الالتزام يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التمييز من مرجحات التمييز وملاحظاتھ فلزم أن يكون لمجلس الجامعة — بحسب الأصل — أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية وان يعيد تقييم انتاج المرشح ولا جرم أن يكون له ذلك فله من خبرة وكفاية أعضائھ — وهم الصفوة المختارة من رجال العلم في الجامعة — ما يطمئن الى دقة وزنھم لانتاج المرشح وبعدهم عن القسط .

(طعن ٦٢٧ لسنة ١١ ق — جلسة ١٠/١/١٩٧١)

قاعدة رقم (٣١١)

المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ — يستفاد من المادتين رقمي ٤٨ و ٥٥ من القانون المشار اليه أن الاختصاص بالتعيين في وظائف الاساتذة المساعدين ينعقد لمجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص بعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية بواسطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص الانتاج العلمى — تقرير اللجنة العلمية لا يقيد مجلس الجامعة لكونه تقريرا

استشاريا — يرخص مجلس الجامعة في وزن ملامات القرار الذي يصدره
بغير معقب عليه إلا عند مخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة — مثال .

الفصل الحکم :

بالرجوع الى القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم
الجامعات — قبل تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ — تبين أن
المادة ٤٨ منه كانت تقضى بأن يعين الوزير المختص أعضاء هيئة التدريس
في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية
والقسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة وكانت
المادة ٥٥ من هذا القانون تنص على أنه عند التعيين في وظيفة أستاذ
ذى كرسى يشكل المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة
المختصة لجنة عليية لفحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم تقرير مفصل
عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح الوظيفة التى تقدم
اليها مع ترتيب المرشحين بحسب كفاياتهم العلمية ويشترط في أعضاء
هذه اللجان أن يكونوا من الأساتذة المتخصصين في الجامعات . وعند
التعيين في وظيفة أستاذ مساعد أو مدرس يكون تشكيل اللجنة المشار
اليها بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى القسم المختص ومجلس
الكلية . ويستفيد من النصين السابقين أن الاختصاص بالتعيين في
وظائف الأساتذة المساعدين إنما ينمقد لمجلس الجامعة بعد أخذ رأى
مجلس الكلية والقسم المختص وبعد الاستيثاق من تحقق شرط الكفاية
العلمية في المرشح بواسطة اللجنة العلمية المنوط بها فحص انتاجهم
العلمى وتقديم تقرير مفصل عن هذا الانتاج . وقد جرى قضاء هذه
التحكمة على أن الواضح من نص المادة ٥٥ سالفة الذكر ان هذه المادة
اذ ناطت باللجنة المشار اليها فحص الانتاج العلمى للمرشح وتقديم
تقرير مفصل عن هذا الانتاج وعما اذا كان يرقى لاستحقاق المرشح
الوظيفة التى تقدم اليها لم تنص على تقييد مجلس الجامعة بما قد انتهى
اليه من رأى ومن ثم فلا شبهة في أن تقريرها لا يعدو أن يكون تقريراً
استشارياً يسترشد به مجلس الجامعة وهو سلطة التعيين اذ ان القول

بالتزام مجلس الجامعة بتقرير اللجنة المذكورة مع عدم وجود النص الذى يفرض هذا الالتزام يتنافى مع ما هو متروك لسلطة التعيين من مرجحات التعيين وملاحظات فلزم أن يكون لمجلس الجامعة أن يعقب على تقرير اللجنة العلمية وأن يعيد تقييم انتاج المرشح بحالة من خبرة وكفاية أعضائه — وهم الصفوة الممتازة من رجال العلم فى الجامعة — ما يطمئن الى دقة وزنهم لانتاج المرشح ويمعدهم عن الشطط . هذا والمسلم أن المجلس حينها يمارس اختصاصه القانونى فى هذا الشأن انها يترخص بسلطة تقديرية فى وزن ملاحظات القرار الذى يصدره بغير يعقب عليه فى ذلك الا عند مخالفة القانون أو اساءة استعمال السلطة .

ومن حيث ان الواضح فى المنازعة المعروضة ان مجلس الجامعة قد اطلع على تقارير لجان فحص الانتاج العلمى المقدمة عن انتاج المدعى والتي انتهت الى التوصية بترشيحه لوظيفة استاذ مساعد بكلية الاقتصاد وعلى تقارير مجلس قسم كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ومجلس هذه الكلية بالرد على ما ورد بالتقارير الاولى ورفض تعيين المدعى للأسباب الواردة بها والسابق بيانها ، واتخذ المجلس قراره فى شأن التعيين بعد تمحيص وتدقيق وتقليب لوجوه النظر فى هذه التقارير على مدى جلستين وبعد مناقشة مستفيضة انتهى على أساسها الى رفض تعيين المدعى فان النتيجة التى انتهى اليها فى هذا الخصوص تكون مما يدخل فى سلطته التقديرية وقد استخلصها استخلاصا سليما من أصول تنتجها ماديا وقانونا ومن ثم فقد قام قرار مجلس الجامعة على سببه مطابقا للقانون ولم يرق دليل من الأوراق على أن هذا المجلس أصدر فى ذلك عن هوى أو أن قراره مشوب بعيب الاحتراف بالمسطة .

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات المعدل
بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ — التعيين فى وظائف هيئة التدريس ما عدا
وظائف الأساتذة يكون بناء على اعلان كلية الهندسة بجامعة القاهرة عن
رغبتها فى شغل وظيفتى استاذ مساعد بقسم الهندسة الميكانيكية .
خلو الاعلان من أى وصف أو تحديد آخر للوظيفة المراد الترشيح عليها
وعند تضمن ميزانية جامعة القاهرة للسنتين المائتين ١٩٦٨/٦٧
و ١٩٦٩/٦٨ أى تخصيص أو تمييز لوظائف الأساتذة المساعدين بكل قسم
من أقسام كلية الهندسة — الاعلان هو الاطار الصحيح لوصف الوظيفة
المعلن عنها — لا أساس للدول بأن الوظيفتين المعلن عنها طبقا لقرار مجلس
القسم ومجلس الكلية هما لوظيفة استاذ مساعد فى مواد الهندسة الحرارية
واستاذ مساعد فى مواد هندسة الإنتاج والتنظيم الصناعى — أساس ذلك :
ان الوسيلة التى رسمها القانون لافراغ أى قرار بوصف الوظيفة المراد
الترشيح لها وشروطها هو الاعلان الصادر بالترشيح لها والذى أساسه
يتم التعيين فيها .

بالمخص الحكم :

أن القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل بعض احكام القانون
رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٤٧ منه
على أن أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات هم :

(أ) الأساتذة ذوو الكراسى .

(ب) الأساتذة .

(ج) الأساتذة المساعدون .

(د) المدرسون .

وتنص المادة ٤٨ بأن « يمين » وزير التعليم العالي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم المختص ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

وتنص المادة ٥١ بأنه يشترط فيمن يمين استاذاً مساعداً :
١ — أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو معهد علمي من طبقتها .
٢ — أن يكون قد مضت على الأقل إحدى عشر سنة من حصوه على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

٣ — أن يكون قد قام في مادته وهو مدرس بإجراء بحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة ويدخل في الاعتبار ما يكون قد قام به من نشاط اجهاى ورياضى ملحوظ أثناء عمله بالجامعة ويجوز استثناء أن يعين مرشحون من خارج الجامعات اذا توافرت فيهم الشروط الآتية :

١ — أن يكونوا حاصلين على المؤهل المنصوص عليه في البند ٢ من المادة ٤٩ ومضى على حصولهم عليه ثلاث سنوات على الأقل .
٢ — أن يكون قد مضى ثلاثة عشر سنة على الأقل من حصولهم على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .

٣ — أن يكونوا قد نشروا بحوثاً مبتكرة أو قاموا في مادتهم بأعمال انشائية ممتازة .

وتنص المادة ٥٤ على أن يكون التعيين في وظائف هيئة التدريس ما عدا وظائف الأساتذة بناء على اعلان وينظم المجلس الأعلى للجامعات مواعيد الاعلان واجراءاته ،

وتنص المادة ٥٥ على أن « تشكل لجان علمية دائمة تتولى منح الانتاج العلمى للمرشحين لشغل وظائف الأساتذة ذوي الكراسى والأساتذة ويصدر بتشكيلها قرار من وزير التعليم العالي بناء على

ترشيح المجلس الأعلى للجامعات أما بالنسبة الى المرشحين لشغل وظيفة مدرس أو أستاذ مساعد فتشكل اللجنة العلمية بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأى القسم المختص ومجلس الكلية .

وحيث أنه يبين مما تقدم ان قانون تنظيم الجامعات وضع نظاما لتعيين أعضاء هيئة التدريس بما فيهم الأساتذة المساعدين يقوم على توافر شروط معينة فيمن يرشح أسنذا مساعدا من ناحية حصوله على المؤهل العلمى وقضاء مدة معينة بعد الحصول عليه ، وتقديم أبحاث مبتكرة فى مادته ولم يقصر حق التعيين فى هذه الوظيفة على أعضاء هيئة التدريس من داخل الجامعات بل أجاز لاعتبارات المصلحة العامة رغبة فى توسيع قاعدة الاختيار لهذه الوظيفة ان يبيح لغير أعضاء هيئة التدريس ممن تتوافر فيهم الشروط الموضوعية التنافس لشغل هذه الوظيفة ولذلك وفتحا لباب المنافسة أمام الراغبين فى الترشيح لهذه الوظيفة نصت المادة ٥٤ أن يتم التعيين فى هذه الوظيفة بناء على اعلان يحدد بمقتضاها الوظيفة المراد التعيين فيها اذ به وحده تتحقق العلانية للكافة فينتقم المرشحون لشغل الوظيفة المعلن عنها ويتم المفاضلة بينهم وفقا للقواعد التى أسنتها المشرع فى هذا الشأن .

وحيث انه بتطبيق ما تقدم على واقعات الدعوى الماثلة يبين ان الاعلان الذى تم نشره والموقع من عميد كلية الهندسة جامعة القاهرة فى ٢ من يولية نشره والموقع من عميد كلية الهندسة جامعة القاهرة فى ٢ من يولية سنة ١٩٦٨ تضمن رغبة كلية الهندسة فى شغل الوظائف المبينة بعد :

العدد	الوظيفة	القسم
٢	أستاذ مساعد	الهندسة الميكانيكية

ويشترط فيمن يتقدم لاحدى هذه الوظائف أن يكون مستوفيا للشروط الواردة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والقوانين المعدلة له ونشر هذا الاعلان بجريدة الأخبار بتاريخ ١٠ من يوليو سنة ١٩٦٨ وبجريدة الجمهورية بتاريخ ١١ يوليو سنة ١٩٦٨ ولم يتضمن الاعلان أى تحديد أو وصف آخر للوظيفة المراد الترشيح فيها سوى كونها لوظيفة أستاذ مساعد بقسم الهندسة الميكانيكية .

وحيث انه يبين من مطالعة ميزانية جامعة القاهرة للسنتين
الماليتين ٦٨/٦٧ ، ٦٩/٦٨ بكلية الهندسة انها لم تتضمن أى تخصيص
او تمييز بالنسبة لكلفة وظائف الاساتذة المساعدين بأقسام الكلية المختلفة
انما وردت هذه الوظائف جلة واحدة امام كل قسم من اقسام الكلية
وتضمن قسم الهندسة الميكانيكية عدد ١٢ وظيفة ، الامر الذى يكون
الاعلان الذى صدر على اساسه الترشيح لوظيفتى استاذ مساعد بقسم
الهندسة الميكانيكية تأكيداً للوظيفة التى يصبح التزام عليها واجراء
المفاضلة فى شأنها .

وحيث انه لذلك يكون غير صحيح ما ينعاه الطاعن فى اسباب
طعنه من أن الوظيفتين المعلن عنها طبقا لقرار مجلس القسم ومجلس
الكلية هما لوظيفتى استاذ مساعد فى مواد الهندسة الحرارية واستاذ
مساعد فى مواد هندسة الانتاج والتنظيم الصناعى ذلك ان الاعلان عن
هاتين الوظيفتين لم يتضمن أى تخصيص لهما بل ورد مطلقا فى عبارته
ومقصورا على وصف الوظيفتين بأنها لاستاذ مساعد فى الهندسة
الميكانيكية ولا يمكن حمل ما ورد فى محضر قسم الهندسة الميكانيكية
فى ٢٨ مارس سنة ١٩٦٨ على وجود قرار من مجلس القسم بوصف
الوظيفتين المعلن عنها تخصصاتهما ذلك ان الوسيلة التى رسمها
القانون لانفاغ أى قرار بوصف الوظيفة المراد الترشيح لها وشروطها هو
الاعلان الصادر بالترشيح لها والذى على اساسه يتم التعيين فيها ،
وما دام هذا الاعلان جاء قاصرا على تحديد الوظيفة بأنها لاستاذ مساعد
بقسم الهندسة الميكانيكية دون اشتراط تخصص معين او أى شروط أخرى
لشغل الوظيفة سوى توافر ما يتطلبه القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨
بتنظيم الجامعات فانه يجب الاعتداد بما جاء فى الاعلان وحده وذلك
تأكيدا للهدف الذى تغياه المشرع من فتح باب التنافس لشغل هذه
الوظيفة من داخل الجامعات وخارجها وجعل الاعلان بما يتضمنه من
علانية الاطار الصحيح لوصف الوظيفة المراد الترشيح لها دون أى قرار
آخر لم يصغ فى هذا الاطار ومن الطبيعى انه لا تريب على وجهة الادارة
ان هى رأت لحكمة تتعلق بسياسة التعليم الجامعى فى وقت من الأوقات

ان تقصر الترشيح للتعين فى هذه الوظيفة على فئة او اخرى من الحاصلين على تخصص معين وان تشترط ذلك فى اعلانها عن هذه الوظائف فان جاء اعلانها كما هو الحال فى خصوصية هذه الدعوى خال من اشتراط اى تخصص معين وقت اجراء المفاضلة عند اختيار المرشحين على اساس ما ورد فى الاعلان ومن ثم لا ترتيب على اللجنة الثانية التى فالت بفحص الانتاج العلبي للمرشحين للوطنية الثانية من اجراء المفاضلة بين المرشحين على اساس ان الوظيفة المعلن عنها على استاذ مساعد فى قسم الهندسة الميكانيكية اعتدادا بماوصف الوارد للوظيفة فى الاعلان باعتبار ان الاعلان يعد الاطار الصحيح وحده لوصف الوظيفة المعلن عنها حسبها نوهت المحكمه وقد وافق كل من مجلس القسم والكلية اللجنة فيها انتهت اليه ولم ير ايها ان فى قرارها اى خروج عما عهد به اليها من ضمنى شروط المرشحين للوظيفة المعلن عنها كما اقر مجلس الجامعة ما ذهب اليه مجلس القسم والكلية .

(طعن ٢٦٦ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٢/١٥/١٩٧٤)

قاعده رقم (٢١٣)

البدا :

نررر مجلس الجامعة بحساب مدة الخدمة فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن اقدمية مدرس بالجامعة بمناه الاعتداد بهذه المدة وحسابها ضمن المدة اللازمة للتعين فى وظيفة استاذ مساعد اعمالا لحكم الفقرة الاولى من المادة ٥١ من قانون تنظيم للجامعات — مقتضى ذلك ان قرار مجلس الجامعة كاشف عن اعتبار كلية المعلمين معهد علمى من طبقة كلية العلوم وبالتالي حساب المدة التى قضيت بكلية المعلمين ضمن المدة الزمنية اللازمة للترشيح لوظيفة استاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس .

ملخص الحكم :

انه فيما يتعلق بمدى اعتبار كلية المعلمين بالقاهرة قبل ضمها لجامعة عين شمس معهدا من الناحية العلمية من طبقة كلية العلوم بجامعة

عين شمس وبالتالي جواز حساب المدة التي قضاها بها المدعى فى وظيفة مدرس ضمن المدة الزمنية اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد فانه وان كان المجلس الاعلى للجامعات لم يصدر قرارا عاما باعتبار كلية المعلمين بالقاهرة معهدا علميا من طبقة كلية العلوم بجامعة عين شمس . الا انه بالرجوع الى الأوراق يبين أن مجلس جامعة عين شمس سبق أن وافق بجلسته المنعقدة فى ١٩٦٠/١/٢٧ على اعتبار المدة التي قضاها الدكتور فى وظيفة مدرس بكلية المعلمين من ١٩٥٩/٤/٢ واقعة ضمن المدة الزمنية المطلوب استيفائها بوظيفة أستاذ مساعد الصحة النفسية بقسم الصحة النفسية بكلية التربية وانه بمناسبة ترشيح الدكتور لوظيفة أستاذ مساعد بجامعة عين شمس فقد عرض أمره على المجلس الاعلى للجامعات فى ١٥ : ١٦ من مايو سنة ١٩٦٣ حيث وافق على حساب المدة التي قضاها فى كلية المعلمين من المدة الزمنية اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية البنات بجامعة عين شمس وعلى أن تعرض كل حالة شبيهة على حده على المجلس ، ولذلك كان يتعين على كلية العلوم بجامعة عين شمس أن تعرض حالة المدعى عن احتساب مدة خدمته بكلية المعلمين ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس على مجلس الجامعة والمجلس الاعلى للجامعات حسب الأحوال باعتبارها حالة مشابهة لحالة الدكتور

وحيث أن التلث أن مجلس جامعة عين شمس قد وافق بجلسته المنعقدة فى ١٩٦٧/٦/٢٨ على حساب مدة الخدمة بكلية المعلمين للمدعى وأربعة آخرين من بينهم واحد بكلية التربية والثلاث الآخرين بكلية البنات ، والمدعى وهو بكلية العلوم وتعديل أقدميتهم فى وظيفة مدرس بالجامعة من تاريخ حصولهم عليها بكلية المعلمين ، وذلك استنادا الى أن المجلس الاعلى للجامعات سبق وأن وافق بجلسته فى ١٥ ، ١٦ ، ٢٢ /٥/ ١٩٦٣ على حساب المدة التي قضاها الدكتور ضمن المدة اللازمة للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد بكلية البنات بالجامعة .

وحيث أن قرار مجلس الجامعة المشار اليه باحتساب مدة الخدمة في وظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن أئتمنية مدرس بالجامعة ومن بينها مدة خدمة المدعى من ١٩٥٩/٧/١١ حتى ١٩٦٢/٧/٢٢ مبناه الاعتداد بهذه المدة واحتسابها ضمن المدة اللازمة للتعيين في وظيفة أستاذ مساعد أعمالا لحكم الفقرة الأولى من المادة (٥١) من قانون تنظيم الجامعات ، ويكون قرار مجلس الجامعة كاشف في اعتبار كلية المعلمين معهد علمي من طبقة كلية العلوم وبالتالي حساب المدة التي قضاها المدعى بكلية المعلمين ضمن المدة الزمنية اللازمة للترشيح لوظيفة أستاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس .

وحيث أنه باحتساب المدة التي قضاها المدعى بوظيفة مدرس بكلية المعلمين ضمن مدة شغله لوظيفة مدرس بكلية العلوم بجامعة عين شمس يكون قد توافر في حقه شرط المدة المتصوص عليها في المساد (٥١) من قانون تنظيم الجامعات ، ويكون استبعاد طلب المدعى للترشيح لوظيفة أستاذ مساعد غير قائم على أساس سليم من القانون ، ويكون القرار الصادر بتعيين المطعون ضده في وظيفة أستاذ مساعد بكلية العلوم بجامعة عين شمس إذ لم تتحقق المقاضلة والمقارنة الواجبة بينه وبين المدعى المتقدم لذات الوظيفة قد افترقت الأسس والشرائط المقررة ويكون قد صدر على غير أساس سليم من القانون مما يتعين معه الغاؤه إلغاء كاملا .

ومن حيث أن الحكم الطعين إذ انتهى إلى إلغاء القرار المطعون فيه إلغاء كاملا يكون قد أصاب وجه الحق في قضائه ويتعين لذلك رفض الطعن مع الزام الجهة الإدارية بالمصروفات .

الفرع الخامس التعيين فى وظيفة مدرس

قاعدة رقم (٢١٤)

المبدأ :

اضافة الجامعة فى اعلانها عن وظيفة مدرس بشروطا اضافية لم ترد فى القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ — لا تثريب عليها فى ذلك مادامت تهدف منها الى تحقيق مصلحة عامة هى توافر الخبرة والران فمين يشغل وظائف التدريس الجامعية — مثال : شرط ان يكون المرشح لوظيفة مدرس قد شغل وظيفة طبيب امتياز ثم نائب باحدى المستشفيات الجامعية — هو شرط جوهرى صحيح .

ملخص الحكم :

اذا كانت الجامعة لم تكلف بالشرائط التى نصت عليها المادة ٤٣ من القانون ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بل اشترطت فى اعلانها عن الوظيفة الخالية وهى وظيفة مدرس بقسم الامراض الباطنة بالاضافة الى هذه الشروط ان يكون من يتقدم اليها قد شغل وظيفة طبيب امتياز ثم نائب للأمراض الباطنة باحدى المستشفيات الجامعية وأن الشرطين الواردين فى الاعلان لم يردا فى القانون آنف الذكر وانما قصعت الجامعة منهما تحقيق مصلحة عامة هى توافر الخبرة والران فمين يشغل وظائف التدريس الجامعية نهى تعتبر من شروط الصلاحية لن يشغل هذه الوظائف واذا كانت الجامعة تتصرف فى حدود المصلحة العامة فلا جناح عليها ان هى تطلبت هذين الشرطين فى المرشح ومن ثم تكون من الشروط الجوهرية التى يتعين توافرها فمين يشغل هذه الوظيفة وان لم ترد فى صلب قانون الجامعات .

(طعن ٢٢٢٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/٥/٢١)

قاعدة رقم (٣١٥)

المبدأ :

تحقق الشروط العامة والشروط الإضافية فيمن عين في وظيفة مدرس
واسبقته لغيره من المتقدمين لها — يجعل قرار التعيين بعيدا عن أى مطعن .

ملخص الحكم :

إذا كان من عينه القرار مدرسا أقدم تخرجاً من سائر المتقدمين لهذه
الوظيفة وأسبق الى مباشرة الأعمال النظرية والعملية وتلك ميزة لها
وزنها في مقام تفضيله على غيره فإذا ما أدخل في الاعتبار أنه حاصل على
المؤهل المعنى الذى استلزمته انجاءة صاحبة الشأن ، فإنه يكون في مركز
لا يطاوله فيه منافس ولهذا قدره من وجهة نظر قاتنهن الجامعات لها من
حيث انطباق الشروط الإضافية أننى مسبق نعمتها بأنها تعتبر من الشروط
الجوهرية فإنه أيضا الأفضل . ذلك لأن الجامعة وقد تطلبتها فإنها كانت
تقيم وزنا كبيرا لما تضمنه أعمال طبيب الامتياز والطبيب النائب على
من يباشرهما من خبرة ومراة وهذا هو الهدف الرئيسى الذى تسعى الى
تحقيقه بحافز من المصلحة العامة فلذا ما أدلت بتفسير معقول لهذه
الشروط فهي أقدر على فهم الروح التى أملتها والباعث على اقتضاها
وإذا ما أكتت ان هذه الشروط متوافرة فيمن عينته فلا وجه لاطراح
رأيها وعدم الاعتداد به في هذا الصدد ما دام تفسيرها لا يصدر عن الهوى
والانحراف بالسلطة .

(طعن ٢٢٢٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٤/٥/٢١)

قاعدة رقم (٣١٦)

المبدأ :

القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس
بجامعة القاهرة — يستلزمه للمتبعين في وظيفة مدرس الحصول على درجة

الدكتوراه واكتفاؤه بالنسبة للجراحة وجراحة طب الأسنان والصيلة
بالماجستير — صدور قرار مجلس جامعة القاهرة فى ١٩٥٠/٥/٢٠ بتعيين
الحاصلين على درجة الماجستير فى الصيلة مدرسين (ب) مع تأخير أقدمتهم
سنتين ونصف عن زملائهم أعضاء هيئة التدريس بمدرسة الطب البشرى
الحاصلين على الدكتوراه — النعى على هذا القرار بمخالفته للقانون
سالف الذكر قولاً بان هذا القانون سوى فى القيمة العلمية بين الماجستير
فى الصيلة ودرجة الدكتوراه عند التعيين أو الترقية — غير سليم —
اقتصار القاعدة التى تضمنها القرار المذكور على تنظيم اسس تحديد الإقدمية
دون أى مساس بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس أو كفاية مؤهلاتهم
العلمية لصالحيتهم للتعيين — الاستناد فى الترقية لما يرتبه هذا القرار
من إقدمية — لا مخالفة فيه للقانون .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة محضر الجلسة السادسة بعد المائتين لمجلس إدارة
جامعة القاهرة فى ٢٠ من مايو سنة ١٩٥٠ أن المجلس استعرض بهذه
الجلسة القواعد التى رأت كلية طب القصر العينى اتباعها فى تعيين الحاصلين
على الماجستير فى الصيلة . وقد اقترح الأخذ بأحد أطول ثلاثة : ١ — أن
يعين الحاصلون على الماجستير فى الصيلة كمدرسين مساعدين لمدة
سنتين قبل تعيينهم فى وظائف مدرسين (ب) * ب — أن يعينوا كمدرسين
(ب) بمجرد حصولهم على هذه الدرجة وتأخر أقدمتهم سنتين ونصف
عن زملائهم أعضاء هيئة التدريس بمدرسة الطب البشرى . ج — أن
تفصل ميزانية مدرسة الصيلة عن ميزانية مدرسة الطب . وفى هذه
الحالة يمكن تعيين الحاصلين على الماجستير فى الصيلة كمدرسين (ب)
بمدرسة الصيلة بمجرد حصولهم على هذه الدرجة ، وبعد المناقشة
وافق المجلس على أن يعين الحاصلون على درجة الماجستير فى الصيلة
كمدرسين (ب) وتأخر أقدمتهم سنتين ونصف عن زملائهم بمدرسة
الطب البشرى وقد كان تعليل هذا أن الطالب بعد التوجيهية يدرس
فى كلية الطب حوالى ست سنوات ليحصل على البكالوريوس فى الطب ثم
(١٢ — ٢٩ — ج)

حوالى أربع سنوات حتى يحصل على الماجستير فى الجراحة ،
 أى انه لا يعين مدرسا الا بعد زهاء تسع سنوات ونصف فى حين ان
 من يحصل على الماجستير فى الصيدلة يقضى مدة اقل من ذلك
 بنحو سنتين ونصف ، وأنه ليس من العدل ازاء هذا ان يدخل الحاصلون
 على الماجستير فى الصيدلة فى كشف اقدمية واحد مع الأطباء ، وأن
 الوضع السليم يقتضى تأخير اقدمية المذكورين فى وظائف مدرسين (ب)
 سنتين ونصف عن زملائهم المدرسين بالطب البشرى .

والقاعدة التنظيمية العامة آنفة الذكر التى تضمنها قرار مجلس ادارة
 جامعة القاهرة الصادر فى ٣٠ من مايو سنة ١٩٥٠ فى تاريخ سابق
 على صدور قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هى قاعدة
 عادلة وسليمة فى ذاتها ، وقد صدرت من السلطة التى كانت تملكها فى
 حينها لقيامها على تنظيم اوضاع ما كان ثمة نص قانونى يعالجها او يقضى
 فى شأنها بحكم مغاير ، وقد جاءت هذه القاعدة عامة وهجرية والتزمتها
 الجامعة بعد ذلك فى التطبيق الفردى . ولا يعترض عليها بأن القانون
 رقم ٢١ لسنة ١٩٣٢ بشروط توظيف اعضاء هيئة التدريس بجامعة
 القاهرة وتاديبهم المعدل بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥ والقانون رقم ٧٣
 لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٤٢ نص فى الفقرة الأولى من
 مادته الثانية على ان : « يشترط فمين يعين مدرسا : ان يكون حاصلا على
 درجة دكتور من جامعة القاهرة ، وفى الجراحة وجراحة طب الأسنان
 والصيدلة على درجة ماجستير . . . » وأنه ردد هذا الشرط فى صدر
 مادتيه الثالثة والرابعة فيما يتعلق بمن يعين أستاذا مساعدا أو استاذا ذا
 كرسى ، وان مقتضى هذا ان المشرع سوى فى القيمة العملية بين درجة
 الماجستير فى الصيدلة ودرجة الدكتوراه عند التعيين فى وظائف هيئة
 التدريس بالجامعة او الترقية اليها . ذلك ان المشرع اثما جعل درجة
 الماجستير فى الصيدلة مؤهلا كافيا فى ذاته لصلاحيه حامله للتعيين
 فى وظائف هيئة التدريس باعتباره أعلى مؤهل فى هذا الفرع فى ذلك
 الحين حيث لم تكن بالصيدلة دراسة للدكتوراه وليس معنى هذه الصلاحية
 النسبية تعادل البكالوريوس والدكتوراه تهما من حيث المستوى العلمى ،

ولا ائكار التفاوت فى المدد التى تقضى فى الدراسة فى كل من كلية الطب ومدرسة الصيدلة . ومن ثم مان القاعدة التى اقترها مجلس ادارة جامعة القاهرة بجلسة ٢٠ من مايو سنة ١٩٥٠ تكون صحيحة وقائمة على اسباب واقعية واعتبارات عادلة تبررها قانونا لانطوائها على ازالة المفارقات بين العاملين فى مجال واحد وعدم تضمنها الآية مخالفة الأحكام القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٢ ما دامت فى تنظيمها لاسس تحديد الأقدمية لم تتناول شروط توظيف أعضاء هيئة التدريس ذاتها أو كفاية مؤهلاتهم العلمية لصلاحيتهم للتميين فى وظائف التدريس بالجامعة بتعديل ما . واذا كانت لجنة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية قد قررت بجلستها المنعقدة فى ٢٨ من يولية و ٢٤ و ٢١ من أغسطس سنة ١٩٤٨ وضع قاعدة صدق عليها الرئيس الأعلى للجامعات فى شان ضبط المفاضلة بين المرشحين للترقية من وظيفة مدرس (أ) و (ب) عند تعددهم وتزاحمهم من مقتضاها مراعاة الانتاج العلمى ، فان تسالوا تكون الترقية حسب الأقدمية فى وظيفة مدرس فان هذه القاعدة لم تتضمن أى حكم خاص بكيفية تحديد الأقدمية فى هاتين الوظيفتين . وبذلك لا يكون قرار مجلس ادارة جامعة القاهرة المتخذ بجلسة ٢٠ من مايو سنة ١٩٥٠ قد خالف أى قانون او قرار سابق أقوى منه صادر من سلطة أعلى مرتبة ، بل يكون قد جاء مكملا لما سبقه اذ ينحصر مجال تطبيقه فى نطاق لم يسبق أن تناوله بالتنظيم أى قرار سواء ، وانما يجرى اعمال قاعدة المفاضلة التى قررتها نجسة التنسيق بين جامعتى القاهرة والاسكندرية بعد أن تكون الأقدمية قد حددت على مقتضاه وعلى أساس هذا التحديد .

(طمن ٦٩٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٦٢) .

قاعدة رقم (٢١٧)

المبدأ :

التميين بوظائف هيئة التدريس بالكليات الجامعية — يعد تمينا جيدا بصلاحيه خاصة وليس مجرد ترقية من وظيفة مساعد مدرس — القانونان

رقما ٢١ لسنة ١٩٢٢ و ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ - لا يتضمنان احكاما تلزم تعيين مساعد المدرس فى وظيفته مدرس من تاريخ معين بعد حصوله على درجة الدكتوراه او عودته من البعثة او من الاجازة الدراسية - الاصل فى هذا التعيين هو افضلية المعين من حيث الكفالية - ليس للقضاء الادارى سلطة التعتيب على القرار الذى تصدره الادارة فى هذا الشأن ما دام قد خلا من اساءة استعمال السلطة - مثال .

ملخص الحكم :

ان التعيين فى وظائف التدريس بالكلية الجامعية يقوم على شروط واعتبارات خاصة ، فضلا عن وجوب الحصول على درجة الدكتوراه او الاجازة العلمية المعادلة لها ، وان اللاحق بهذه الوظائف يعد من هذه الوجهة تعيينا جديدا لصلاحية خاصة مقيدة بشروطها وليس مجرد ترقية من وظيفة مساعد مدرس ، فيجوز أن يتناول مرشحين من الخارج او من غير هذه الوظيفة مادامت تتوافر فيهم شروط الصلاحية لهذا التعيين ، كما لا يتمين ان يشمل من يشغل وظيفة مساعد مدرس متى اعوزته هذه الصلاحية مهما بلغت اقدميته فى هذه الوظيفة ، ولم يتضمن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وتاديبهم والقوانين المعدلة له ولا القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ باعادة تنظيم جامعة القاهرة ، أى الزام على جهة الادارة بان تعين مساعد المدرس فى وظيفة مدرس من تاريخ معين بعد حصوله على درجة الدكتوراه او عودته من البعثة او من الاجازة الدراسية ، اذ ان اختيار الوقت المناسب للتعين فى الوظيفة العامة هو من الملاحظات التقديرية التى تتركز فيها الادارة وفق مقتضيات المصلحة العامة لصالح العمل متى وجدت الوظيفة الخالية أولا - والاصل فى هذا التعيين هو افضلية المعين من حيث الكفالية . وقد كانت المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وقت اجراء الحركة موضوع النزاع وقبل تعديلها بالقرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، تنص فى صدرها على أنه « لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا » . وقد ترى الادارة

عند تقدير ملائمة التعيين تفضيل من يقوم بأعباء العمل فعلا على من كان خارج القطر ولم يعد اليه لأداء هذا العمل أو ليس في مقدوره ذلك عند الطلب ، حتى لا يتعطل سير الدراسة ، ومرد هذا الى أن التعيين في وظائف هيئة التدريس هو مناسبة جديدة تقدرها الادارة استقلالا غير مقيدة بوجوب ترقية مدرسين مساعدين الى تلك الوظائف ، ما دامت ترى وجه المصلحة العامة في ذلك ، وليس للقضاء الاداري سلطة التعقيب على القرار الفهم تتخذ في هذا الشأن ، ما دام قد خلا من اساءة استعمال السلطة . ولما كان الثالث من الاوراق أن الجامعة لم تنظر في تعيين المدعى في وظيفة مدرس (ب) الا بعد عودته فعلا من الخارج وتسلمه عمله في كلية الهندسة بعد أن حملها على مد بعثته بعد انتهاء مدتها التي كانت مقرر لها أصلا ، وتكرار دعوته الى العودة دون جدوى ، وعندئذ قدرت وجه الملائمة في تعيينه فعينته قبل غيره في هذه الفترة . ومن ثم فليس في تصرفها على هذا النحو أية شائبة من اساءة استعمال السلطة ، بل على العكس من ذلك قد استهدفت فيه بدواعي حسن سير العمل في الكلية والحرص على رعاية المصلحة العامة .

(طعن ٧٢٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧)

قاعدة رقم (٢١٨)

المبدأ :

المناف في تحديد بدء التعيين في وظائف هيئة التدريس بالكليات الجامعية في ظل القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ — هو تاريخ صدور قرار وزير التربية والتعليم بالموافقة على طلب مجلس الجامعة — ارجاع تعيين المدعى الى تاريخ تسلمه العمل رغم عدم اشتغال الدعوى على طعن بالالغاء في قرار صادر بالتعيين — هو تعديل لقرار التعيين لا يدخل في ولاية القضاء الاداري .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن قرار مجلس الكلية بالموافقة على تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) إنما صدر فى ٢٩ من سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، ووافق عليه مجلس الجامعة فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، وصحق عليه وزير التربية والتعليم فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، فإن هذا القرار هو الأداة التى أنشأت المركز القانونى فى التعيين فى تلك الوظيفة ، ولا يملك القضاء الإدارى تعديل هذا المركز بإرجاع التعيين الى تاريخ تسلم العمل ، لأن ذلك يكون تعديلاً للقرار يخرج عن حدود ولايته . . وغنى عن البيان أن هذا الوضع يختلف عما لو كان قد صدر فى هذا التاريخ قرار بتعيين غير المدعى ، وإتمام هذا الأخير طعنه بالإلغاء فيه على أساس أنه كان أولى بالتعيين فى التاريخ المذكور من تسلمه القرار ، فيكون الدعوى عنقود بمثابة طلب إلغاء جزئى للقرار إذا كان قد عين بعد ذلك بقرار نال . بيد أنه فى خصوصية هذه الدعوى لم يصدر فى أول أغسطس سنة ١٩٥٣ أى قرار بالتعيين ، وإنما قصدت المحكمة بحكمها المطعون فيه جعل بدء تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) راجعاً الى أول أغسطس سنة ١٩٥٢ ، أى مقترناً ببدء تسلمه العمل عقب عودته من البعثة ، وهو وضع لا ينطوى تحت أى معنى من معانى الإلغاء الكلى أو الجزئى ، وإنما هو تعديل لقرار إدارى ، وهو ما لا يجوز . . هذا الى أن المادة ٢٠ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ نصت فى فقرتها الأولى على أن « يعين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص » . ومن ثم فإن الأصل فى تحديد بدء التعيين فى وظائف هيئة التدريس المعنية بهذه المادة فى ظل نفاذ حكمها هو تاريخ صدور قرار وزير التربية والتعليم بالموافقة على طلب مجلس الجامعة بصد أخذ رأى مجلس الكلية المختصة أو مجلس المعهد المستقل المختص . وإذا كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية قد نص فى الفقرة الثانية من المادة ٤١ منه

على أنه « ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » ، فان الحكم المستحدث بهذا النص لم يكن قائما وقت تعيين المدعى فى وظيفة مدرس (ب) ، ولم ينص الشارع صراحة على سريانه بأثر رجعى .

(طعن ٧٣٤ لسنة ٣ ق - جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧)

قاعدة رقم (٢١٩)

المبدأ :

لا وجه للاعتداد عند التعيين فى وظيفة مدرس بأسبقيه الحصول على الماجستير - أساس ذلك .

ملخص الحكم :

لا وجه كذلك لما ينهاه المدعى على القرار المطعون فيه من مخالفة للعرف الذى تجرى عليه الجامعة ، وهو الاعتداد عند التعيين فى وظائف المدرسين ، بأسبقيه الحصول على درجة الماجستير ، لا وجه لذلك ، لأن كل تعيين ، هو مناسبة جديدة يقرها مجلس الجامعة استقلا ، غير مقيد بمعايير سابقة فى المناضلة بين المرشحين ، وليس للقضاء الإدارى سلطة التمتعيب على القرار الذى يتخذه فى هذا الشأن ، مادام قد خلا من إساءة استعمال السلطة وإبتضى به وجه المصلحة العامة .

(طعن ١٤٩٨ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٠/٦/١٤)

قاعدة رقم (٢٢٠)

المبدأ :

ضرورة توافر شرط حسن السمعة - نشر وإذاعة احاديث تنطوى على تشهير بإدارة الكلية والعاملين بها وبالسلاطت الجامعية يعد خروجاً على التقاليد الجامعية وإتهاماً للكلية يبرر رفض التعيين .

ملخص الحكم :

ان عدم موافقة السيد الوزير على تعيين المدعى فى وظيفة مدرس بكلية طب الاسنان انما يرجع الى مسلكه غير اللائق فى نشر واذاعة ما شارك فى نشره واذاعته من تشهير بإدارة الكلية والسلطات الجامعية ومن طعن وتجريح للقائمين بالعمل فى الكلية حسبما ثبت من التحقيق الذى أجرى معه ومع بعض زملائه - والذى لا وجه للقول ببطلانه - والغريب ان المدعى سلك هذا المسلك المعيب بعد ان ازال مدير الكلية ومجلس الجامعة العقبة التى اعاققت تعيينه وكان تعيينه وشيك الحدوث ، الامر الذى لا يلتبس معه للمدعى أى عذر فى استمرار ثورته . وفى مسلكه الذى يعد خروجاً على التقاليد الجامعية وامتهاناً للكلية التى تخرج منها وعمل بها معيداً ، وعودة الى التصرفات السيئة التى صدر القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه لعلاجها لتتمكن الكلية من الاستمرار فى أداء رسالتها .

(طعن ١٣٢٢ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧١/١٢/٥)

قاعدة رقم (٣٢١)

المبدأ :

استصحاب المرقى لوظيفة مدرس لأقدميته من وظيفة مدرس مساعد .

ملخص الفتوى :

اشترط المشرع فى القانون رقم ٤٩ لسنة ٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .. . للتعيين فى وظيفة مدرس الحصول على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ومضى ست سنوات على الحصول على البكالوريوس أو الليسانس وقصر شغلها على المعيّنين والمدرّسين الساعدين بذات الكلية وبغير اعلان ، متى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة ، وكانوا ملتزمين منذ تعيينهم بواجبات وظائفهم ، ولم يجز التعيين فى تلك الوظيفة من الخارج بطريق

الإعلان إلا اذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها ، ومن ثم يكون المشرع قد استبعد التعيين المبثا كطريق لشغل المعيد أو المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية ، واذ ينطوى شغلهم لذلك الوظيفة بغير اعلان على تقلدهم لوظيفة أعلى ، فانه يكون بهذه المثابة ترقية يترتب عليه ما يترتب على الترقية من آثار ، اهمها استصحاب المرتى اقدميته فى وظيفته السابقة ، اعمالا للقاعدة المنصوص عليها فى المادة (٥٤) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الواجب التطبيق فى الحالة الماثلة بمراعاة مجاله الزمنى لعدم ورود نص ينظم الاقدمية فيما بين المرتين بقرار واحد فى قانون الجامعات رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ .

(ملك رقم ٥٥٠/٣/٨٦ - جلسة ١٩٨١/١٠/٢١)

قاعدة رقم (٣٢٢)

المبدأ :

وظائف هيئة التدريس بالجامعات يبدأ بوظيفة مدرس - وظائف المدرسين المساعدين والمعيين ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس ونسرى على شاغليها احكام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنهم نص خاص فى قانون تنظيم الجامعات - قانونا تنظيم الجامعات رقما ١٦٤ لسنة ١٩٥٨ و ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ولائحتها التنفيذية قد خلت من نص ينظم تحديد الاقدمية بين المعيين من أعضاء هيئة التدريس فى قرار واحد او فى عدة قرارات صادرة فى تاريخ واحد تعيينا متضمنا ترقية الى وظيفة أعلى من وظائف هيئة التدريس اكفاء بالنص على أن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة - يتمين الرجوع الى احكام المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة - تقرير اللجان العلمية لفحص الانتاج العلمى ينحصر فى ترتيب المرشحين بحسب الكفاءة العلمية وليس الغاية منه تحديد الاقدمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفضيل مرشح او

أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية لشغل الدرجات الخالية
فحسب — عند تراحم أكثر من مرشح على وظيفة واحدة — إذا ما عين
جميع المرشحين في قرار واحد أو في عدة قرارات تصدر في تاريخ
واحد فإن ترتيب الأقدمية بينهم إنما يتم طبقاً للقانون ولا أثر للترتيب الذي
أوردته اللجنة .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ومن بعده القانون
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات وأيضاً قرار رئيس الجمهورية
رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية للقانون الأول وقرار رئيس
الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ باللائحة التنفيذية للقانون الثاني قد
جعل وظائف هيئة التدريس بالجامعات تبدأ بوظيفة مدرس وهي بداية
السلم الوظيفي في هيئة التدريس ويشترط فيمن يعين فيها أن يكون
حاصلاً على درجة الدكتوراه ، ثم تليها وظيفة أستاذ مساعد ثم أستاذ
أما ما قبل ذلك من وظائف مثل المدرسين المساعدين والمعيدين فهي ليست
من وظائف أعضاء هيئة التدريس وتسرى على شاغليها أحكام العاملين
المدنيين بالدولة فيما لم يرد بشأنهم نص خاص في قانون تنظيم الجامعات
وأزاء خلو كل من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ و ٤٩
لسنة ١٩٧٢ ولائحتها التنفيذية من نص ينظم تحديد الأقدمية بين
المعينين من أعضاء هيئة التدريس في قرار واحد أو في عدة قرارات
صادرة في تاريخ واحد تعييناً مقضياً ترقية إلى وظيفة أعلى من وظائف
هيئة التدريس حيث اكتفت المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨
ومن بعده المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالنص على أن
يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة بأنه يتعين تطبيق أحكام
المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها المادة ١٢ من
القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة فيما نصت
عليه من أن « تعتبر الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها فإذا اشتمل
قرار التعيين على أكثر من عمل في درجة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلي :

١ - اذا كان التعمين متضمنا ترقية اعتبرت الاقدمية على اساس الاقدمية
فى الدرجة السابقة . ٢ - اذا كان التعمين لأول مرة اعتبرت الاقدمية بين
المعينين على اساس المؤهل ثم الاقدمية فى التخرج فلن تساويا لنقدم
الأكبر سنا وانه ولئن كانت المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤
لسنة ١٩٥٨ ومن بعدها المادة ٧٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢
التي حددت اختصاص اللجان العلمية المشكلة لفحص الانتاج العلمى
للمرشحين قد نصت على ان (تقدم اللجنة تقريراً مفصلاً عن الانتاج
العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم
بحسب كفاءتهم العلمية .) فان هذا الاختصاص فى ترتيب المرشحين
بحسب الكفاية العلمية ليس الغاية منه تحديد الاقدمية بل يقتصر هذا
الترتيب على تفضيل مرشح أو أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية
لشغل الدرجات الخالية فحسب عندما يتزاحم أكثر من مرشح على وظيفة
واحدة . اما حيث يتم تعيين جميع المرشحين فى قرار واحد او فى عدة
قرارات تصدر من تاريخ واحد فان ترتيبهم بالادمية بينهم انما يتم طبقاً
للقانون ولا اثر للترتيب الذى اوردته اللجنة . ومن ثم فان تحديد الاصلية
بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المعينين فى قرار واحد او عدة
قرارات صادرة فى تاريخ واحد تعييناً متضمناً ترقية من الوظائف السابقة
فى هيئة التدريس يكون بحسب الادمية فى الوظائف السابقة التى نسبها
وهكذا وعند التساوى فى ادمية الوظائف السابقة تتبع المعايير التى
نصت عليها المادة المذكورة بالنسبة للتعيين اول مرة . وذلك أعمال
لاحكام قانون العاملين المعينين بالدولة .

ومن حيث انه بتطبيق هذه الاحكام على المنازعة الحالية يبين ان
الادمية والعكوره . قد اتحدتا فى تاريخ التعيين فى وظيفة استاذ
مساعد اذ رقيت كل منهما بقرار مستقل صدر فى ١٩٧٤/١١/٢٦ ومن ثم
يرجع فى تحديد ادमितها فى هذه الوظيفة الى الوظيفة السابقة وهى
وظيفة مدرس ولما كانتا وقد اتحدتا فى تاريخ التعيين فى وظيفة مدرس
ايضا وهى اولى وظائف هيئة التدريس اذ عرفت كل منهما فيها بقرار مستقل
صادر بتاريخ ١٩٦٩/١٠/٢٨ فانه يتعين تطبيق الفقرة (ب) من المادة ١٦

من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي حددت الأقدمية بين المعيّنين على أساس المؤهل ثم الأقدمية في التخرج فأكبر السن ، ولئن كانت الدكتوراة قد اتخذت مع المدعية في تاريخ التعيين بوظيفة مدرس وفي المؤهل اللازم للتعين في هذه الوظيفة وهو الدكتوراه إلا أنها سبقتها في الحصول على هذا المؤهل إذ حصلت عليه في ١٩٦٩/٢/٢٦ بينما حصلت عليه المدعية في ١٩٦٩/٥/٢٦ ومن ثم يكون متفقا مع القانون أن تعتبر جهة الإدارة الدكتوراة اسبق في أفضلية وظيفة أستاذ مساعد وبالتالي لا يحق للمدعية المطالبة لتحديد أفضليتها في هذه الوظيفة بحيث تسبق زميلتها المذكورة .

ومن حيث أنه لا وجه لما ذهب اليه الطعن من أن المقصود بالمؤهل في حكم المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتي تقابلها المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ عند التساوي فيه أن تكون الأولوية في الأقدمية للأعلى في مرتبة الحصول عليها وأن هذا التفسير يتفق مع ما أورده المشرع في المادة ١٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي نصت على أنه عند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية وذلك لأن تعيين كل من المدعية وزميلتها قد تم في ١٩٦٩/١٠/٢٨ كل في المجال الزمني للعمل بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كما أنه لا وجه لتطبيق حكم المادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذي يقضى بأنه عند التساوي في المؤهل تكون الأولوية في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية حيث أن هذا الحكم قد استحدثه القانون المذكور . ومن ثم لا يسرى على المراكز التي نشأت قبل تاريخ العمل به .

■

ومن حيث أنه متى كان ذلك يكون دعوى المدعية على غير أساس من القانون ومن ثم يتمين الحكم وقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بتأييد الحكم الطعون فيه مع إلزام المدعية بالمصروفات .

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

امتناع جهة الإدارة عن التعيين فى وظيفة مدرس لا يمكن الفأؤه
الا بدعوى امام القضاء لو كان لها سند من القانون — تعيين الجامعة فى
وظيفة مدرس من الخارج متجاهله استيفاء احد المعينين من شروط شغل
هذه الوظيفة لا يخول المعيد عند تعيينه فى هذه الوظيفة طلب ارجاع اقمية
فيها الى تاريخ تعيين الآخر .

ملخص الفتوى :

استعرضت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أحكام
القانون رقم ٢٢٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات
المصرية وأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات
فى الجمهورية العربية المتحدة : وتبين لها ان التعيين فى الوظائف العامة
يدخل فى حدود السلطة التقديرية بجهة الادارة وترخص فيه فى حدود
القوانين واللائحة ولا يحدها فى ذلك الا عيب الانحراف بالسلطة ،
وان للادارة سلطة تقديرية فى تقديمها على التعيين او الامتناع عنه
وكذلك اختيار الوقت الملائم له ، وأن مجرد نوافر شروط التعيين فى الوظيفة
لا يستلزم حتما تعيين الشخص فيها ، كما أن التعيين فى الوظيفة من
تاريخ معين ليس حقا للموظف ما دام القانون لم يوجب على سبيل الارام .
فالادارة هى التى ترخص فى تعيين التاريخ الذى يجرى فيه التعيين فى
الوظيفة الشاغرة حسبما تقتضيه المصلحة العامة ، ومن ثم فان الحق فى
الوظيفة لا ينشأ لأصاحبه الا اعتبارا من تاريخ تعبير جهة الادارة عن ارادتها
تعبيرا باتا وفقا لسلطتها التقديرية فى هذا الشأن وفى الشكل الذى
يتطلبه القانون ، وبعد استيفاء الاجراءات والأوضاع التى يستلزمها
القانون . ويتحقق ذلك من باب اولى وبصورة اكمل فى ذلك النوع من
الوظائف التى رسم القانون منها محدا لشغلها بعد اجراءات محددة للاعلان
عنها أو للتقدم اليها بغير اعلان بعد استيفاء صلاحية معينة رسم طريقة

التحقق منها ، وذلك كله بعد توافر مؤهلات معينة ومدد معينة وغير ذلك ، كما هو الشأن بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات .

ولما كان طلب السيد المعروضة حالته تعيينه مدرسا فى إى من التاريخين اللذين حددهما فى خلال سنة ١٩٦٠ كان سبيل تحقيقه الوحيد — على فرض ثبوت صلاحيته قانونا آنذاك لشغل وظيفة مدرس باستيفائه الشروط اللازمة قانونا لشغلها — هو تقدمه بذلك على الوجه المحدد قانونا ثم صدور قرار بذلك من الجهة الإدارية فى حينه بما لها من سلطة تقديرية فى هذا الشأن بوصفها القوامة على حسن سير المرفق واحتياجاته وتحديد الوقت المناسب لشغل الدرجات انخالية فيها أو امتناعها عن تعيينه بدون وجه حق بعد اتخاذها الاجراءات اللازمة لشغل الوظيفة واستصداره حينئذ حكما قضائيا بالفاء هذا الامتناع برفع دعواه طعنا على هذا القرار فى المواعيد المقررة قانونا . ولا يمكن القول بأن طلبه هذا لا يتوقف على السلطة التقديرية لجهة الإدارة باعتباره بمثابة طلب تسوية حالة ذلك ان الحق فيه لا يستمد من القانون مباشرة ، اذ يبين من اسعراض قوانين تنظيم الجامعات المشار اليها ان المشرع رسم طريقا خاصا لتعيين أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، فاشتراط مؤهلات معينة ومدد حدها تعيين قضاؤها بعد الحصول على مختلف المؤهلات بالنسبة الى مختلف الوظائف . كما اشترط الاعلان عن الوظائف الشاغرة ، واستثنى من شرط الاعلان بالنسبة الى وظيفة مدرس المعيين بذات الكلية اذا كانوا مستوفين لشروط المصاحية للتعيين فى تلك الوظيفة ، وجعل أداة التعيين قرارا من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص بها ، وقضى بارتداد تاريخ التعيين الى تاريخ موافقة مجلس الجامعة . ومن ثم فلا الزام قانونا على الجهة الإدارية بممارسة سلطتها فى التعيين فى وقت محدد حتى مع وجود بعض مستوفى شروط التعيين ، ولا الزام عليها عند التنافس على الوظيفة باختبار ، ورشح دون آخر الا فى حدود الضوابط التى فرض القانون اتباعها لحسن الاختيار ، فتسوية الحالة ليست من وسائل شغل وظائف هيئة التدريس بلية حال .

ولن يتضرر من تصرفها أن يلجأ الى القضاء فى المواعيد الثابتة ويعد اتباع الاجراءات المقررة قانونا لذلك فلا الزام قانونا على الجامعة تعيين شخص معين فى وظيفة معيد دون اتباع الاجراءات المقررة فى قانونا الجامعات النافذ عند اصدار قرار التعيين . واذا كان البين من الاوراق أن جامعه الاسكندرية قد اعلنت فى عام ١٩٦٠ مرتين عن شغل وظيفة مدرس بشعب الشريعة الاسلامية بها والذى كان المذكور يعين معيدا به . فانه وبغض النظر عن توافر شروط الصلاحية فيه للتعيين فى هذه الوظيفة سواء المتعلقة بالمؤهل الحاصل عليه أو بالمدة الواجب انقضاؤها بعد حصوله على المؤهل — فانه لم يحرك ساكنا ضد هذا القرار لا بالتظلم الادارى ولا بالطعن القضائى على الاطلاق . وكان سبيله المبادرة الى اختصام اى من القرارين بالطعن عليه فى الميعاد القانونى المقرر لمخاصمة القرارات الادارية وهو ما لم يفعله حتى الآن . وقد كان بمقدوره وقد رأى بحسب تقديره الشخصى ان له حقا ما فى التعيين فى هذه الوظيفة دون سواء — باعتباره من وجهة نظره وحسب تقديره صالحا لشغلها مستوفيا لشروط ذلك — ان يبادر بالطعن أمام القضاء فى الميعاد القانونى فى قرار الكلية بالاعلان عن الوظيفة متجاهلة وجوده كمعيد — مستوف شروط التعيين صالح له أو على الاقل فى قرارها بتعيين غيره فيها سواء فى عام ١٩٦٠ أو فى الاعوام اللاحقة أو ان يبادر على الاقل فى التقدم بالترشيح متمسكا بالاولوية المقررة للمعيدين آنذاك فى استبعاد الاعلان الا ان البين من الاوراق أنه لم يسلك هذا السبيل القانونى الذى كان واجبا عليه حتى ضمت المدة التى تحصنت بها هذه القرارات والتى يستحيل معها سحبها أو تعديلها ايا كانت وجهة النظر فى شأنها والتى لا ترى الجمعية موجبا للتعرض لبحثها لعدم انتاجها فى الامر . ولا يمكن القول بأن هذه القرارات منعقدة فلا تلحقها الحصانة ، ذلك أنه فضلا عن استقرار القضاء الادارى على ان قرار التعيين طالما كان صادرا من سلطة مختصة وادخلا فى مجال سلطتها التقديرية فان عدم مشروعيته لا يجاوز البطلان ، فغير واضح من الاوراق اى سبب من شأنه ان يضم قرارات التعيين التى لم يطعن عليها بالاعتماد أو البطلان .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم احقية السيد الدكتور فى تسوية حالته باعتباره شاغلا لوظيفة مدرس بكلية الحقوق جامعة الاسكندرية .

(ملف ٣٠٤/٦/٨٦ - جلسة ١٢/٦/١٩٨٥)

قاعدة رقم (٣٢٤)

المبدأ :

تطبيق أحكام المادة ٢٠٤ مكررا من قانون تنظيم الجامعات المضافة بالقانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ الى بعض المدرسين بكلية التجارة بجامعة طنطا .

ملخص الفتوى :

استعرضت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع أحكام القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ فى شأن بعض الأحكام الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين والقائمين بالتدريس بالكلية والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى والذى تنص المادة الخامسة منه على أن « يعين فى وظيفة مدرس المدرسون المساعدين والمعيدين الحاصلون عند العمل بهذا القانون على درجة الدكتوراة أو ما يعادلها أو على أعلى مؤهل فى مادة تؤهلهم لشغل الوظيفة أو على درجة الماجستير أو ما يعادلها ..

وتحدد أمتيبتهم فى هذه الوظيفة على الوجه الآتى :

اعتبرا من تاريخ الحصول على درجة الماجستير أو ما يعادلها بشرط أن تكون قد مضت ثماني سنوات على حصولهم على درجة الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها وقيلمهم بالتدريس خلال هذه الفترة فى الكليات والمعاهد العالية ، ولا يعين هؤلاء فى وظيفة أستاذ مساعد الا بعد الحصول على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها أو على أعلى مؤهل فى مادة تؤهلهم لشغل الوظيفة .

كما يطبق حكم هذه المادة على من يستوفى شروطها من المدرسين
المساعدين والمعيدون غير الحاصلين على المؤهلات العلمية المشار إليها
وذلك خلال ثلاث سنوات تبدأ من ١٨ أغسطس ١٩٧٤ .

كما استعرضت الجمعية القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥ بتعديل بعض
أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بإضافة المادة ٤٠٢.
مكررا الى قانون تنظيم الجامعات والتي تنص على أنه « استثناء من أحكام
القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(أ) يحتفظ أعضاء هيئة التدريس والمدرسون المساعدون والمعيدون
بالكليات والمعاهد العالية وقت صدور هذا القانون والمطبق عليهم جدول
المرتبات الملحق بالقانون المشار إليه بوظائفهم وأقدمياتهم ، أما الذين لم
يستكملوا شرط الحصول على المؤهل المنصوص عليه في القانون المشار إليه
فيحتفظون بوظائفهم وأقدمياتهم لمدة سبع سنوات فإذا لم يستكملوا هذا
الشرط خلال هذه المدة ينقلون إلى وظائف أخرى بالكادر العام وفي
الدرجات المعادلة لوظائفهم وذلك بقرار من وزير التعليم العالي بعد أخذ
رأى مجلس الجامعة .

(ب)

ومن حيث أن صدور قرار بتعيين هؤلاء في الوظائف المعاونة لأعضاء
هيئة التدريس بالكلية الجامعية وفقا للإجراءات المنصوص عليها في المادة
١٣٣ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أمر يقترب عليه
أن يزيلهم وصف أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العالية وأن يصبحوا
خاضعين لأحكام قانون تنظيم الجامعات دون غيره بحيث لا يمتد نطاق القانون
رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ إليهم والقول بغير هذا من شأنه أن يؤدي إلى
خضوع المشار إليهم لقانونين في آن واحد (قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩
لسنة ١٩٧٢ والقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤) .

ومن حيث ان الثابت من الأوراق انه بتاريخ ١٩٧٥/٤/٢١ صدرت قرارات نقل السادة ، ، لشغل وظائف معيدين بكلية التجارة جامعة طنطا ، وان هؤلاء حصلوا على الماجستير فى أعوام ١٩٧٥ ، ١٩٧٦ ، ١٩٧٧ أى بعد صدور قرارات بنقلهم الى الجامعة طبقا لأحكام قانون تنظيم الجامعات وان السيد وان كان حصل على الماجستير فى ١٩٧٤/٦/٤ الا انه نقل الى الجامعة فى ١٩٧٤/٦/٢٠ ومن ثم فانه يكون قد زایلهم وصف أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ويخضعون لأحكام قانون تنظيم الجامعات ولا يستفيدون من الأحكام الواردة بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ .

ومن حيث انه لا يغير من هذا النظر القول بانهم كانوا وقت العمل بالقانون المذكور من عداد أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ولم تصدر قرارات فردية بنقلهم وتعيينهم بالوظائف المعادلة قبل ١٩٧٤/٦/٦ تاريخ العمل بأحكامه وبالتالي يدركهم الاثر الحال المباشر لأحكامه الا انه ولئن كان احتفاظ المعيد بالمركز القانونى المشار اليه هو المناط فى الاستفادة من التسوية الواردة بالسادة الخامسة من القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ فان الاحتفاظ بهذا الوصف هو شرط لاستمرار أحكامه ذات الطابع المؤقت بمدة محددة . كما لا يغير من ذلك صدور حكم بحكمة القضاء الادارى بجلستها المنعقدة فى ١٩٨١/٥/١١ بأحقية السادة المشار اليهم فى التعيين فى وظيفة « مدرس » طبقا للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ ذلك بان هذا الحكم قد اقتصر على أحقيتهم فى وظيفة مدرس واذا لم يطعن فيه فى المواعيد التى حددها القانون فانه يصبح حائزا لقوة الأمر المقضى وينغوا واجب النفاذ ويكون قد انشأ للمحكوم لصالحهم مركزا قانونيا لا يجوز المساس به يتهمل فى أحقيتهم فى التعيين فى وظيفة مدرس طبقا للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٤ غير أنه بالنسبة لوظيفة استاذ مساعد فان القاعدة القانونية التى تسرى فى حقهم هى أحكام القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٥. سالف الذكر. اعمالا للأثر المباشر لهذا القانون .

ومن حيث انه لما تقدم فان المعروضة حالتهم يدخلون في عداد
المخاطبين بأحكام قانون تنظيم الجامعات ويسرى في شأنهم حكم المادة ٢٠٤
مكرر وما يستتبعه من احتفاظهم بوظائفهم لمدة سبع سنوات ، فاذا لم يحصلوا
على المؤهل العلمي « الدكتوراة » اللازم لشغل الوظائف التي احتفظ لهم
القانون بها فانهم ينقلون الى الوظائف المعادلة لدرجاتهم بالكادر العام .

ومن حيث ان الثابت من الأوراق ان السادة المعروضة حالتهم لم يحصلوا
على الدكتوراة خلال المدة التي حددها القانون ، ومن ثم فانهم ينقلون الى
الوظائف المعادلة لدرجاتهم بالكادر العام .

(ملف ٦٣١/٣/٨٦ - جلسة ١٩٨٢/١٢/٧)

الفرع السادس
تعيين عضو هيئة التدريس استاذًا متفرغًا بعد
بلوغه السن القانونية

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

نص المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات - يقرر اختصاص وزير التعليم العالي بتعيين استاذة الجامعات بعد بلوغهم السن المقررة لانتهاء الخدمة - هذا النص يحدد المكافأة التي تمنح لهم بمقدار الفرق بين المرتب والرواتب الأخرى المستحقة قبل انتهاء الخدمة ببلوغ السن وبين المستحق لهم - من مقتضى ذلك أن الجمع بين المكافأة والمعاش نتيجة حتمية لقرار التعيين الذي يصدره وزير التعليم العالي - لا وجه لاستصدار قرار من رئيس الوزراء بالجمع بين المكافأة والمعاش وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تنص على أن « سن انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية ويجوز ابقاء الذين يبلغون سن انتهاء الخدمة خلال السنة الجامعية الى نهايتها بقرار من المجلس الأعلى للجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة المختص . ويجوز عند الاقتضاء تعيين الأستاذ ذي الكرسى والأستاذ بعد بلوغ السن المذكورة بمكافأة اجمالية توازي الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة والمعاش . ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة » وتنص المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على أنه : « يجوز ان يعين بالتكليات استاذة غير متفرغين ويشترط فيمن يعين ان يكون من العلماء الممتازين في

بحوثهم وخبراتهم في المواد التي يعهد اليهم تدريسها ، ويعين وزير التعليم العالي هؤلاء الأساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة ، وللأسستاذ غير المتفرغ أن يجمع بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .

ومن حيث أن المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات تنص على أنه « إذا أعيد صاحب معاش الى الخدمة في الحكومة أو في إحدى الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات التي تساهم فيها الدولة بعد العمل بهذا القانون وقف صرف معاشه طوال مدة استخدامه ومع ذلك يجوز الجمع بين المرتب أو المكافأة وبين المعاش وفقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية » وتطبيقاً لهذه المادة صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ بشأن قواعد الجمع بين المرتب أو المكافأة وبين المعاش وتنص المادة الثالثة منه بمعدلة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٥٠ لسنة ١٩٧٠ على منح رئيس الوزراء الاختصاص بالترخيص في الجمع بين المرتب أو المكافأة والمعاش بما لا يجاوز نهاية مربوط درجة أو فئة الوظيفة أو المرتب السابق أيهما أقل .

ومن حيث أنه وإن كان ظاهر نص المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه يقتصر اختصاص وزير التعليم العالي على تعيين اساتذة الجامعات بعد بلوغهم السن المقررة لانتفاء الخدمة ويحدد المكافأة التي تمنح لهم في هذه الحالة بمقدار الفرق بين المرتب والرواتب الأخرى التي كانوا يتقاضونها قبل انتهاء الخدمة وبلوغ السن المقررة وبين المعاش المستحق لهم ، إلا أن تحديد المكافأة على الوجه المتقدم يفيد بطريق اللزوم الجمع بين هذه المكافأة وبين المعاش كنتيجة حتمية لقرار التعيين الذي يصدره وزير التعليم العالي ، والقول بغير ذلك أي بوجوب استصدار قرار من رئيس الوزراء بالجمع بين المكافأة والمعاش وفقاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ مؤداه تعطيل قرار التعيين الذي يصدره وزير التعليم العالي طبقاً للمادة ٨٤ سالفة الذكر إذا رأى رئيس

الوزراء بسلطته التقديرية عدم الموافقة على الترخيص بالجمع ، وهو ما لا يجوز قانونا .

ومن حيث أن حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ الصادر تطبيقا لحكم المادة المذكورة ، ينضمان القواعد العامة التي تسرى على كافة موظفى الدولة المنتفعين بالقانون المذكور ، فى حين أن حكم المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات يتضمن قاعدة خاصة بفئة معينة من الموظفين هم أساتذة الجامعات ، وطبقا للأصل العام فى تفسير القوانين الذى يقضى بأن الخاص يقيد العام فإن حكم المادة ٨٤ المشار إليها هو الذى يسرى على أساتذة الجامعات باعتباره حكما خاصا يخالف الأحكام العامة التى تضمنها القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ المشار إليها ، يضاف الى ذلك أن الحكم الخاص بأساتذة الجامعات الذى تضمنته المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ جاء بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وهو قانون لاحق على قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وهذا يؤكد رغبة المشرع الخروج على أحكام هذا القانون الاخير بالنسبة لأساتذة الجامعات ولو كان المشرع يريد سريان أحكامه على أساتذة الجامعات لما كانت به حاجة الى اصدار القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

ومن حيث أنه لا يجوز الاحتجاج بنص المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ الذى استثنى أساتذة الجامعات من القيد الخاص بعدم جواز الترخيص بالجمع بين المعاش والمعاشات بعد سن الخامسة والستين ، للقول بسريان أحكام القرار المذكور جميعها على أساتذة الجامعات ، لا يجوز الاحتجاج بذلك لأنه فضلا عن أن ديباجة القرار المذكور لم ترد بها اشارة الى قانون تنظيم الجامعات الأمر الذى يفيد عدم انصراف نية المشرع الى سريان أحكامه على أساتذة الجامعات ، وأن القرار المذكور لا يملك الخروج على حكم المادة ٨٤ من قانون تنظيم

الجامعات لانه احدى مرتبة من القانون ، ومن الاسول القانونية المسلمة انه لا يجوز لقاعدة احدى الخروج على قاعدة أعلى منها فى مراتب التدرج التشريعى ، فان حكم المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه لا يخالف حكم المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات .

(فتوى ١٧٠ فى ١٩٧١/٣/١)

قاعدة رقم (٢٢٦)

المبدأ :

اساتذة غير متفرغين - تعيينهم يتم وفقا لنظام خاص نصت عليه المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ - هذا التعيين لا يعتبر اعادة الى الخدمة فى حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات وبالتالي فلا يخضع لحظر الجمع بين المكافاة والمعاش طبقا للنص المذكور .

ملخص الفتوى :

انه بالنسبة للأساتذة غير المتفرغين فان تعيينهم يتم وفقا لنظام خاص نصت عليه المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات ولا يعتبر اعادة الى الخدمة فى مفهوم حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات لانه ليس تعيينا فى وظيفة أو درجة مالية بالجامعة ومن ثم فلا يخضع لحظر الجمع بين المكافاة والمعاش المنصوص عليه فى المادة ٣٩ المشار اليها ، وبالتالي فلا يكون ثمة محل لبثت الاداة التى يتم بمقتضاها الترخيص له بالجمع بين المكافاة والمعاش .

لهذا انتهى الراى الى الآتى :

اولا : ان تعيين اساتذة الجامعات يعد انتهاء خدمتهم ببلوغ السن المقررة وجمعهم بين المكافاة وبين المعاش يكون بقرار من وزير التعليم

المالى بناء على عرض مجلس الجامعة طبقا لحكم المادة ٨٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات دون تقيد بالتواعد التى تضمنها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ .

ثانيا : ان الاساتذة غير المتفرغين بالجامعات لا يخضعون لحظر الجمع بين المكافاة والمعاش المنصوص عليه فى المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن التأمين والمعاشات .
(ملف ١٠١/٢/٣١ - جلسة ١٩٧١/٢/٣)

قاعدة رقم (٣٢٧)

المبدأ :

المادة ١٢١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ تنص بأن يبقى بصفة شخصية فى ذات الكلية او المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ، ويصبحون اساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ولا تحسب هذه المدة فى المعاش - هذا الحكم يسرى على جميع اعضاء هيئة التدريس فيفيدون من حكم الإبقاء فى الخدمة بعد بلوغ سن الستين وحتى الخامسة والستين وبالتالي فإنه لا يقتصر على الاساتذة وحدهم بل يشمل الاساتذة المساعدين والمدرسين اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ .

ملخص الفتوى :

المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص على أن (اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون هم :

(أ) الاساتذة .

(ب) الاساتذة المساعدون .

(ج) المدرسون .

وتنص المادة (١٢) من ذات القانون على أن « من انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية » .

وكانت المادة (١٢١) من هذا القانون تنص على أنه « يجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ من المعاش أساتذة متفرغين بمكافأة اجمالية توازي الفرق بين المرتب مضاعفا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة » .

ولقد عدلت تلك المادة بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ فأصبحت تنص على أنه « مع مراعاة حكم المادة (١١٤) يبقى بصفة شخصية في ذات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ، ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل ولا تحسب هذه المدة في المعاش ، ويتقاضون مكافأة اجمالية توازي الفرق بين المرتب — مضاعفا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة — وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش » .

ويجوز عند الاقتضاء ، تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الخامسة والستين بذات المكافأة المتقدمة ولمدة سنتين قابلة للتجديد ، أساتذة متفرغين في ذات كليتهم أو معاهدهم أو في كليات أو معاهد أخرى بإحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، وذلك بقرار من وزير التعليم العالي بعد موافقة مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية أو المعهد المختص بعد أخذ رأي مجلس القسم المختص ، ويجوز أن يشمل التعيين طبقا لهذا الحكم ، ولو قبل بلوغ الخامسة والستين ، الأساتذة الذين لم يفيدوا من حكم الفقرة السابقة اذا زالت الأسباب التي جعلتهم يطلبون عند بلوغ سن المعاش عدم الاستمرار في العمل » .

ومفاد تلك النصوص ان المشرع عرف أعضاء هيئة التدريس بأنهم الأساتذة والأساتذة المساعدين والمحرمين وحدد سن انتهاء الخدمة بالنسبة لهم بستين سنة ميلادية وبمعد أن كان يجبر في

المادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تعيين الأساتذة وحدهم من بين أعضاء الهيئة كإساتذة متفرغين بعد بلوغ تلك السن أصبح يوجب بمتقضى التعديل الذى أدخله على المادة ١٢١ من القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ الإبقاء على جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يبلغون من انتهاء الخدمة فى الكليات والمعاهد كإساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين ، وهو ما يستفاد بجلاء من استخدامه للفظ (جميع) بدلا من لفظ الأساتذة الذى يصدق على من كان يشغل درجة أستاذ قبل إحالته الى المعاش دون باقى أعضاء هيئة التدريس ومن ثم فإن هذه المغايرة فى عبارات النص وعدول المشرع من التخصيص الى التعميم تعنى بلا شك مد نطابق الحكم الوارد بالمادة ١٢١ سالفة الذكر الى الأساتذة المساعدين والمدرسين بعد أن كان مقصورا على الأساتذة فقط وعليه يتمين الإبقاء عليهم جميعا كإساتذة متفرغين بالجامعات نزولا على عبارات النص التى جاءت قاطعة فى عمومها صريحة فى دلالتها .

ولا وجه للقول ألمم عموم النص وشمولة بان المشرع لم يتصد من التعديل الذى أدخله على المادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ سوى جعل تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الستين كإساتذة متفرغين وجوبيا بعد أن كان جوازيا ، اذ لو كان ذلك هو قصده فقط ما بدأ النص بالإشارة الى حكم المادة ١١٣ التى تحدد سن انتهاء الخدمة لأعضاء الهيئة من اساتذة وأساتذة مساعدين ومدرسين ولما استخدم لفظ جميع الذى يفيد العموم والشمول ، وكذلك فإنه مما يقطع فى الدلالة بأن حكم البقاء بعد سن الستين وحتى سن الخامسة والستين يشمل جميع أعضاء الهيئة أن المشرع عندما أراد تخصيص باقى أحكام تلك المادة للأساتذة وحدهم نص على ذلك صراحة فاجاز تعيينهم بعد بلوغ سن الخامسة والستين كإساتذة متفرغين كما أجاز ذلك أيضا لمن لم يبلغ منهم هذه السن وكان قد طلب اعقائه من العمل بالجامعة بعد بلوغه سن الستين .

ولما كان الإبقاء على جميع أعضاء هيئة التدريس من اساتذة

وأستاذة مساعدين ومدرسين بالجامعات بعدد من السنين وحتى الخامسة والستين كأستاذة متفرغين أنها يتم وفقا لحكم المادة ١٢١ سالفة البيان بصفة شخصية مقابل مكافأة أجمالية توازي الفرق بين ما كانوا يتقاضونه من مرتب وبدلات وبين المصايف المستحق لهم ، مع عدم حساب تلك المسدة في المعاش ، وكان من مقتضى ذلك أن مراكزهم التقاعدية تتحدد ببلوغهم سن الستين فيزايلون الدرجات المالية التي يشغلونها وبالتالي يخرجون من عداد المخاطبين بأحكام الترقيات المنصوص عليها بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، فإن بقاء عضو هيئة التدريس بالجامعة بعد سن الستين بصفة شخصية كأستاذ متفرغ لا يمكن أن يعتبر ترقية بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة أستاذ مساعد أو مدرس قبل بلوغه تلك السن ، ومن ثم فإن صفة الأستاذ المتفرغ تكون صفة عامة يندرج تحتها جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يبقون بالجامعات بعد سن الستين وحتى سن الخامسة والستين أي كانت درجاتهم السابقة على بلوغهم سن الستين ، وبناء على ذلك فإن القول بعدم الإبقاء على الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعات بعد سن الستين كأستاذة متفرغين استنادا الى أن ذلك يعد ترقية بالنسبة لهم يكون قول غير قائم على أساس من القانون .

ولما كانت المادة ٥٦ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقرر تعيين رئيس مجلس القسم من بين أقدم ثلاثة أساتذة في القسم فإن قل عدد الأساتذة بالقسم عن ثلاثة كانت الرئاسة للأقدم ، وإن لم يوجد بالقسم أستاذة ترأسه أقدم الأساتذة المساعدين ، وكان مفاد ذلك أن رئاسة مجلس القسم لا تقتصر على الأساتذة بل يمكن أن يتولاها في أحوال معينة أقدم الأساتذة المساعدين بالقسم فإن حكم المادة ١٢٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذي يجيز استثناء أن يعهد بأعباء رئاسة مجلس القسم الى الأساتذة المتفرغين إذا لم يوجد بالقسم أستاذة لا يمكن أن يكون دليلا على قصر حكم البقاء بعد سن الستين على الأساتذة وحدهم دون الأساتذة المساعدين والمدرسين ،

فضلا عن ذلك فان قواعد التفسير تأبى أن يفسر التمديل الذى أدخله المشرع على نص المادة ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ والذى أوجب بمقتضاه الإبقاء على الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة كأساتذة مقترعين على أساس مفهوم المخالفة للحكم الاستثنائى السابق عليه والذى تضمنته المادة ١٢٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

وإذا كانت المادة ٥٦ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على انه « مع مراعاة أحكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للأستاذ وعليه واجباته ، وذلك فيما عدا تقلد المراكز الإدارية وله على وجه الخصوص عضوية مجلس القسم وعضوية مجلس الكلية والاشتراك فى اختيار عميد الكلية وفقا لأحكام المواد ٥٢ ، ٤٠/ج ، ٤٢ من قانون تنظيم الجامعات » فان ذلك لا يعنى قصر حكم البقاء بعد سن الستين على الأساتذة وحدهم ، لأن قواعد التدرج التشريعى التى تضع القانون فى مرتبة أعلى من المرتبة التى تحتلها لائحته التنفيذية وان كانت توجب تفسير نصوص اللائحة بما يتفق مع نصوص القانون الذى صدرت تنفيذاً مع نصوص لائحته ، بالإضافة الى ذلك فان الاحتفاظ للأستاذ المتفرغ بذات الحقوق المقررة للأستاذ لا يتعارض مع بقاء الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة بعد سن الستين ولا يدل على قصر البقاء بعد هذه السن على الأساتذة ، كما وان الاحتفاظ بالعضوية فى مجلس القسم والعضوية فى مجلس الكلية والحق فى الاشتراك فى اختيار العميد للأستاذ المتفرغ الذى كان قبل بلوغه سن الستين يشغل وظيفة أستاذ ، لا يدل على عدم جواز إبقاء الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعة بعد الستين كأساتذة مقترعين لأن عضوية مجلس القسم ومجلس الكلية والاشتراك فى اختيار العميد ليست مقصورة على الأساتذة وحدهم بل يشترك معهم فيها الأساتذة المساعدين والمدرسين طبقا لنصوص المواد ٤٠ ، ٤٢ و ٥٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان يص
المادة (١٢١) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بعد تعديله بالقانون
رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ يسرى بالنسبة الى جميع أعضاء هيئة التدريس
ينفيذون من حكم الإقصاء في الخدمة بعد بلوغ سن الستين وحتى
الخامسة والستين .

(ملف رقم ٢٣٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩/٣/١٩٨٠)

قاعدة رقم (٣٢٨)

المبدأ :

أجاز المشرع لمعضو هيئة التدريس الذي انتهت خدمته لبلوغه سن
الستين بالبقاء في الكلية او المعهد كأستاذ متفرغ حتى سن الخامسة والستين
مقابل مكافأة اجمالية تساوى الفرق بين المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش
— يتعين الاعتقاد بما يطرا على المعاش من زيادة فتقل المكافأة كلما زاد
المعاش — حكمة ذلك — الا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما
يتقاضاه زميله الذي لم يبلغ سن الستين .

ملخص الفتوى :

ان المشرع قضى بانتهاء خدمة عضو هيئة التدريس عند بلوغه سن
الستين وفي ذات الوقت أجاز له البقاء في كليته او معاهده كأستاذ متفرغ
حتى سن الخامسة والستين في مقابل مكافأة اجمالية تساوى الفرق بين
المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش وخوله حق الجمع بين تلك المكافأة
والمعاش ، واذا اطلق المشرع بالنسبة للمرتب والبدلات فلم ينسبها الى
عضو هيئة التدريس وانما وصفها بأنها المقررة فان المقصود بما يتحدد
بالمستحقات المنصوص عليها بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩
لسنة ١٩٧٢ للوظيفة دون ما كان يتقاضاه العضو منها قبل احاقته الى
المعاش وليس ادل على ذلك من ان اللائحة التنفيذية للقانون أوجبت المساواة
فيما بين الأستاذ المتفرغ والأستاذ في الحقوق وذلك الامر ان ينحقق

إذا قل مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ من المعاش ومكافأة عما يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ سن الستين وهو ما يتبع حتما لو اعتد فى حساب المكافأة بما كان يتقاضاه العضو دون ما هو مقرر للوظيفة .

ومن ثم يتعين الاعتداد فى حساب المكافأة بالزيادة التى تطرأ على جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ولما كان المقصود بالمعاش ما ينصرف حتما الى المعاش المتردد للعضو فإنه يتعين أيضا الاعتداد بما يطرا عليه من زيادة فقتل المكافأة كلها زاد المعاش إذ بذلك لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ سن الستين ، ولا وجه للقول بأن الإضافات التى طرأت على المعاشات لا تمد جزءا منها الا فى حالات محددة وفقا لأحكام القانونين رقمى ٧ لسنة ١٩٧٧ و ٦٢ لسنة ١٩٨٠ ذلك لأن المشرع قضى فى المادة الثانية من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١ باعتبار الزيادة المقررة بهذا القانون وجميع الإعانات والزيادات التى أضيفت الى المعاشات قبل تاريخ العمل به جزءا من المعاش تسرى فى شأنها جميع أحكامه .

لذلك آتته الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتاها الصادرة بجلسة ٨ من ابريل سنة ١٩٨١ .

(ملف ٨٦٧/٤/٨٦ — جلسة ١٩/٥/١٩٨٢)

تعليق :

صدرت هذه الفتوى تأييدا لفتوى الجمعية الصادرة بجلسة ١٩٨١/٤/٨ ، ملف رقم (٨٦٧/٤/٨٦) .

قاعدة رقم (٢٢٩)

المبدأ :

الأساتذة غير المتفرغين — تعيينهم وتحديد مكافأتهم يكون على الوجه وبالشروط الواردة فى المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى

شأن تنظيم الجامعات - تعاقب الجامعة معهم على خلاف هذه الأحكام -
عدم سريان حكم المادة ٨٠ سلفه الذكر وبطلان العقد في هذه الحالة -
انطواء العقد على وقائع مادية تستوجب التعويض ككثير عرضي يترتب على
العقد الباطل لا باعتباره كذلك بل باعتباره واقعة مادية - المكافأة المقررة
في العقد هي التي تهمل التعويض العادل في هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم
الجامعات المصرية على أن « يجوز أن يعين بالكلية أساتذة غير
متفرغين ويشترط فيمن يعين أن يكون من العلماء الممتازين في بحوثهم
وخبرتهم بالمواد التي يعهد اليهم تدريسها ».

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الأساتذة لمدة سنتين قابلة
للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة » .
وتنص المادة ٨١ على أن « يجوز عند الاقتضاء أن يعين في هيئة التدريس
من الاجانب من يرى أن كفاياتهم تؤهلهم لذلك .. وتحدد حالتهم في عقود
استخدامهم » كما إجازات المادتين ٨٢ ، ٨٣ الاستعانة بأساتذة أو
أساتذة مساعدين من الاجانب بصفة زائرين لحد معينة وإجازات تعيين
مدرسين للغات .. ولدة تعيين في عقودهم ، وإجازات المادة ٦٨٢ من
اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات المشار اليه الصادرة بالقرار الجمهوري
رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ - « لمجلس الجامعة أن يقرر مكافأة اجمالية لمن يدعون
من خارج الجامعة لالقاء محاضرات أو دروس بصفة عرضية بما لا يجاوز
ثلاثين جنيها في الشهر » ، ونصت المادة ٦٨١ على أن « يمنح من ينتدب
للتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس والمعيدين مكافأة تعادل ٢ ٪ من
مبدأ مربوط الدرجة عن الدرس الواحد اذا كان موظفا عاملا ، فاذا لم
يكن موظفا عاملا عين مجلس الجامعة المختص مكافأته بما لا يجاوز
ثلاثة جنيهات عن الدرس الواحد ، وفي جميع الاحوال يشترط الا تقل
المكافأة عن شاتين قرشا للدرس الواحد ، كما يشترط ألا يزيد مجموع
المكافأة عن ثلاثين جنيها في الشهر » .

ويستفاد من هذه النصوص انه يجوز تعيين اساتذة غير متفرغين بالكليات على ان يكونوا من العلماء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم بالمواد التى يعهد اليهم تدريسها ويكون تعيينهم لمدة سنتين قابلة للتجديد بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة وذلك نظير مكافأة مقدارها ٣٠٠ جنيه فى السنة وفقا لما جاء بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه .

وان المشرع تيسرا على الجامعة من الاستفادة من خبرة العلماء من غير المشتغلين بالتدريس أجاز لها ان تسلك لهذا الغرض سبلا معينة حددها على سبيل الحصر فى النصوص المشار اليها كما حرص على تحديد المكافأة التى تمنح لكل طائفة نظير التدريس فى الجامعة سواء بالنص على مقدارها أو على الطريقة التى تحدد هذه المكافأة .

ومن حيث أن الجامعة لم تسلك للاستفادة من خبرة استاذين — الطريقة المرسومة فى المادة ٨٠ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليها ، فلم يصدر بتعيينها قرار من وزير التربية والتعليم بل سلكت طريقا آخر اذ تعاقدت معها على ان يقوموا بالتدريس مقابل مكافأة سنوية قدرها ٤٠٠ جنيه لكل منهما مما يدل على ان نية الجامعة لم تنصرف الى تعيينها فى وظائف الاساتذة غير المتفرغين لعدم وجود وظائف خالية لهؤلاء الاساتذة على نحو ما جاء بكتاب ادارة الميزانية الى الجامعة فى هذا الصدد ، ومن ثم فلا يسرى عليها حكم المادة ٨٠ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليها .

ومن حيث انه بالنسبة للعقدين المبرمين مع هذين الاستاذين على خلاف حكم القانون ، فانهما مشويان بالبطلان ، معدوما الاثر بوصفهما عقدين ، على انها رغم ذلك ينطويان على وقائع مادية تستوجب التعويض نظرا لما اسفر عنه هذا التعاقد من مظهر اطمأن اليه السيدان الاستاذان بالتدريس وناء بالتزامهما فى هذا المقد . وهذا الاثر العرضى انما يترتب على العقدين الباطلين المشار اليهما لا باعتبارهما عقدين وانما يترتب عليهما باعتبارهما واتعتين مديتين .

ومن حيث ان الجامعة وافقت فى العقدىن المشار اليهما على منح كل منهما مكافأة مقدارها ٤٠٠ جنيه فى السنة وهى المقابل الذى قدرته لكل منهما نظير قيامه بالتدريس ، وترى الجمعية ان هذا المبلغ يمثل تعويضاً عادلاً لكل منهما عما أصابه من ضرر نظير ما قدمه للجامعات من خدمات وان قبض سيادتهما للمكافأة المشار إليها يعتبر صحيحاً ولا يجوز الخصم من معاشيهما بسبب ذلك .

(فتوى ٤٩٤ فى ١٩٦٠/٦/٩)

قاعدة رقم (٢٢٠)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — استثناء الاساتذة غير المتفرغين بالجامعات من هذا الحكم بنص خاص وارد فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — عدم اندراج حالة الاساتذة فى المعاهد العليا ضمن هذا الاستثناء — اثر ذلك — عدم جواز الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب بأحدى شركات القطاع العام وبين وظيفة اساذ غير متفرغ بالمعهد الزراعى العالى بشبين الكوم .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، تنص على انه : « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . وبذلك يكون هذا القانون قد نص صراحة على عدم جواز الجمع بين الوظيفة فى الشركات والوظيفة فى الحكومة . وقد جاء ذكر الوظيفة فيه بصورة مطلقة شاملة بحيث تشمل على جميع أنواع روابط العمل فى الحكومة أو فى الشركات .
(م - ٤١ - ج ١٢)

ولما كانت الجمعية العمومية قد أوردت بفتاها رقم ١٨٦ فى ١٩٦١/١٢/٢٣ أن : « وظائف الأساتذة غير المتفرغين بالجامعات قد نظمتها المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات التى تنص على أنه : « يجوز أن يعين بالكليات أساتذة غير متفرغين ويشترط فيمن يعين أن يكون من العلماء المتأخرين فى بحوثهم وخبرتهم فى المواد التى يعهد اليهم تدريسها .

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الأساتذة : لمدة سنتين قابلة للتجديد بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة . وللأستاذ غير المتفرغ أن يجمع بين الأستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .»

ولا يجوز الجمع بين وظيفة مدير الجامعة أو وكيلها ، وبين وظيفة الأستاذ غير المتفرغ » .

ويستفاد من هذا النص أن وظائف الأساتذة غير المتفرغين قد نظمت بنص خاص فى قانون خاص وأنها طبقا لهذا التنظيم مقصورة على فئة محددة ومتميزة هى فئة العلماء المتأخرين فى بحوثهم وخبرتهم وهى بحسب طبيعتها هذه بل وطبقا لما يستفاد من تسميتها لا تقتضى التفرغ . ولذلك أجاز القانون صراحة جواز الجمع بين وظيفة أستاذ غير متفرغ وبين أى وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .

إلا أنه من الواضح أن ما سبق أن أقرته الجمعية العمومية فى هذا الشأن إنما يتعلق بالأساتذة غير المتفرغين بالجامعات ، وذلك استنادا الى نص استثنائى صريح فى قانون الجامعات أى استنادا الى نص فى قانون خاص غير القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ولكن الحالة المعروضة لا تتعلق بالتعيين كأستاذ غير متفرغ بإحدى الجامعات وإنما فى معهد عال هو المعهد العالى الزراعى بشيخ الكوم . وكان ينظم شئون هذه المعاهد قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ . إلا أن هذا القرار البنى بمقتضى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ فى شأن تنظيم الكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ، وقد أشار هذا القانون

فى ديباجته الى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، ونص على الأحكام الخاصة بالأساتذة غير المتفرغين فى المادة ٣٤ منه ، ، فمضى بانه : « لوزير التعليم العالى ، بعد اخذ رأى المجلس الاعلى للمعاهد المختص ، أن يعين بالمعاهد العالية اساتذة غير متفرغين ، ويشترط فمين يعين أن يكون من بين المتقازين فى عملهم وبحوثهم وخبرتهم فى المادة التى يعهد اليهم بتدريسها ، ويكون تعيين هؤلاء الاساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد ، وتحدد اللائحة التنفيذية مقدار المكافآت المالية التى تمنح لهم » . ونصت اللائحة التنفيذية الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٦٣ فى المادة ٨٤ منها على أن « يمنح الاساتذة غير المتفرغين مكافأة قدرها ٣٠٠٠ جنيه سنويا تصرف شهريا . . . » ومن الواضح أن المادة ٣٤ المشار اليها من انقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٣ رددت عبارات المادة ٨٨ من قانون الجامعات ملتزمة صياغتها التزاما يكاد يصل الى حد التطابق ، ولكنها اغفلت العبارة الأخيرة من نص المادة ٨٨ من قانون الجامعات والتى تنص على جواز جمع الأستاذ غير المتفرغ بين الاستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر . فاذا أضيف الى ذلك أن ديباجة القانون قد اشارت ضمن القوانين القليلة الواردة بها الى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، وضحت رغبة المشرع فى النزول على أحكام هذا القانون الأخير دون الاستثناء منها فيما يتعلق بالمعاهد العليا على غرار ما ورد فى المادة ٨٨ من قانون الجامعات ، هذا فضلا عن أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ باللائحة السابقة لهذه المعاهد والمصادر والتى لم تكن تستند الى قانون كما هو الأمر بالنسبة الى القرار الجمهورى رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٦٣ ، هذه اللائحة لم تورد أى نص يفيد إمكان استثناء هؤلاء الاساتذة غير المتفرغين من قواعد عدم الجمع . وبناء على ذلك فانه لا يجوز الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب بشركة من شركات القطاع العام وبين العمل كأستاذ غير متفرغ بالمعهد الزراعى العالى بشنشين الكوم .

قاعدة رقم (٣٣١)

المبدأ :

استاذ غير متفرغ - معاش - القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ الخاص بجواز الجمع بين المعاش والمكافأة - سريانه على موظفى الحكومة والمؤسسات العامة ذات الميزانية المستقلة او الملحقه بصريح نصه ومن بينها الجامعات - خضوع الاساتذة غير المتفرغين من اصحاب المعاشات لهذا القانون .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه على انه « استثناء من أحكام المواد ٥٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٥٠ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩١٣ و ٥١ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ و ٥٠ من المرسوم بقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ والمادة ٣١ من القرار بقانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه (وهى خاصة بالمعاشات) يجوز لوزير أو للرئيس المختص أن يقرر بعد موافقة وزير المالية والاقتصاد الجمع بين المعاش وبين المرتب الذى يتقاضاه الموظف الذى يعاد للعمل فى الحكومة أو فى إحدى الهيئات أو المؤسسات العامة ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقه » وتنص المادة الثانية على أنه « اذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند اعتزاله الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠ (مائة جنيه) فى الشهر أو كان سن الموظف قد جاوز عند اعتاقته سن الثانية والستين فيصدر القرار المنصوص عليه فى المادة السابقة من رئيس الجمهورية » .

وبين من هذين النصين * أن المشرع أجاز الجمع بين المعاش وبين الراتب استثناء من الأصل العام الذى أقرته قوانين المعاشات المشار اليها والذي يقضى بعدم جواز الجمع بين الراتب والمعاش اذا أعيد صاحب المعاش الى خدمة الحكومة ، وقد قيد المشرع هذا الاستثناء بفيتين اولهما أن يصدر قرار الجمع من الوزير أو الرئيس المختص بعد موافقة

وزير المالية والاقتصاد ونائبها أن يصدر هذا القرار من رئيس الجمهورية إذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه عند اعتزاله الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠ (مائة جنيه) أو كان الموظف قد جاوز عند اعتزاله إلى الخدمة سن الثانية والستين .

وان المشرع حسم الخلاف الذي كان قائما حول سريان مبدأ حظر الجمع بين المرتب والمعاش على حالات العودة إلى العمل في المؤسسات أو الهيئات العامة وهل يكون حكمه حكم العودة إلى العمل في الحكومة فيمتنع الجمع بينه وبين المرتب الذي يتقاضاه صاحب المعاش من المؤسسة أو الهيئة العامة أم أن مصطلح الحكومة الذي تردد في نصوص قوانين المعاشات سالفة الذكر لا يعنى سوى الحكومة بحلولها الضيق فلا يتناول الهيئات والمؤسسات العامة ذات الشخصية والذمة المالية المستقلة عن شخصية الدولة وذمتها - حسم المشرع هذا الخلاف فأعمل هذا المبدأ على حالات العودة إلى الخدمة في المؤسسات والهيئات العامة ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة .

ومن حيث أن الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة تعتبر مؤسسات عامة ذلك أن كلا منها يقوم على مرفق عام هو مرفق التعليم العالي ولها شخصية اعتبارية وذمة مالية مستقلة عن شخصية الدولة وذمتها ومن ثم تسرى أحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ على أصحاب المعاشات الذين يعادون إلى الخدمة فيها .

ولا وجه للقول بعدم سريان القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ المشار إليه على إعادة تعيين أصحاب المعاشات في وظائف الاستاذة غير المتفرغين بالجامعة استنادا إلى أن قانون الجامعات قانون خاص لا يحلله قانون عام هو القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر ، لا وجه لهذا القول لأن هذا القانون هو في واقع الأمر قانون يتضمن أحكاما عامة تسرى في شأن إعادة صاحب المعاش إلى الخدمة في الحكومة أو في الهيئات أو المؤسسات العامة ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة ومن ثم فإن هذه

الاحكام نسرى على اعادة المعاش الى الخدمة فى الجامعة بوصفها
احدى هذه الجهات ما دام ليس ثبت نص صريح فى قانون الجامعات
يقضى بغير ذلك .

وعلى مقتضى ما تقدم لا يجوز لمن يعين استاذاً غير متفرغ بالجامعة
ان يجمع بين مرتب هذه الوظيفة وبين المعاش المستحق له قبل التعيين
فيها الا بالتقييد المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ على
نحو ما سبق بيانه ومن بينها صدور قرار من رئيس الجمهورية يجبر هذا
الجمع اذا جاوز مجوع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند
اعتزاله الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠ (مائة جنيه) او كان
الموظف قد جاوز سن الثانية والستين عند اعادته الى الخدمة .

(فتوى ٧٤ فى ١٥/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

المادتان الاولى والثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن
زيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والخاضعين لكافرات خاصة
— تطبيق نص المادة الثانية فى حالتين الاولى حالة الشخص الذى يشغل
منصباً عاماً والثانية حالة من يشغل وظيفة ذات ربط ثابت — اعادة تعيين
استاذ بالجامعة كان يشغل درجة وزير مع احتفاظه بصفة شخصية
بمخصصات الوزير من مرتب وبدل تمثيل — احواله للمعاش — تعيينه استاذاً
بالكلية ذاتها بمكافاة تعادل الفرق بين ما كان يتقاضاه من مرتب وبدل تمثيل
وبين المعاش — عدم استغفاته من حكم المادة الثانية من القانون رقم ١١٤
لسنة ١٩٨١ — اساس ذلك : شغله وظيفة ذات حدين يتدرج المرتب بينها —
استغفاته من حكم المادة الاولى فقط — اساس ذلك : احتفاظه بصفة
شخصية بمرتب الوزير وبدل التمثيل المقرر للوزير هو احتفاظه بمبالغ محددة
من المال بصفة شخصية فلا يمتدى اثره الى الاحتفاظ بالحالة الوظيفية
او بالوضع الوظيفى للوزير .

ملخص القسوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن زيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة على أن تزداد مرتبات العاملين بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام والصادر بجدول مرتباتهم قوانين وكذلك الخاضعين لكادرات خاصة الذين صدر بشأنهم القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٨٠. ٠٠٠.٠٠٠.٠٠٠ بواقع مائة وثمانية جنيهات سنويا وتنص المادة الثانية منه على أن يزداد الأجر السنوى المقرر لدى المناصب العامة وقوى الربط الثابت الحاليين والذين يعينون بعد تاريخ العمل بهذا القانون بواقع مائة وثمانية جنيهات سنويا مضافا اليه قيمة علاوتين بفضة مائة جنيهه للعلاوة السنوية .

ومفاد نص المادة الثانية تنطبق في حالتين الأولى حالة ما اذا كان الشخص يشغل منصبا عاما والثانية عندما يكون من قوى الربط الثابت وأيا من هاتين الحالتين لا تنطبق على الدكتور / فهو أستاذ بالجامعة يشغل وظيفة ذات حددين يتدرج المرتب بينهما ويستفيد من حكم المادة الأولى فقط دون حكم المادة الثانية سالفة الفكر .

ومن حيث أنه لا يقر من هذا النظر انه عندما أعيد تعيينه استاذاً بالجامعة احتفظ له بصفة شخصية بمرتب الوزير وبدل التمثيل المقرر للوزير ذلك أن احتفاظه بمرتب وبدل تمثيل الوزير انما هو احتفاظ بمبالغ محددة من المال بصفة شخصية حتى لا يضر بتخفيض دخله من الوظيفة العامة فلا يتعدى أثره الى الاحتفاظ بالحالة الوظيفية أو بالوضع الوظيفى للوزير ، كما أن القانون المذكور لم يقرر الزيادة على أساس شخصى لكل من يتقاضى ربطا ثابتا وانما قررهما على أساس موضوعى لنوع معين من الوظائف

لذلك — انتهى رأى الجمعية العمومية لنفسى الفتوى والتشريع الى
عدم احقية السيد الدكتور / فى الزيادة المقررة بالمادة
الثانية من القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن زيادة مرتبات العاملين
بالدولة والتطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة .

(ملف ٩٦٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٢/١٢/٧)

القرع السابع

شغل وظيفة المدرس المساعد

قاعدة رقم (٣٣٣)

المبدأ :

وظيفة مدرس مساعد ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس وإنما هي من الوظائف المعاونة لأعضاء هيئة التدريس - مقتضى ذلك أن شغل المدرس المساعد لوظيفة مدرس يعتبر تعييناً مبتدأ وليس ترقية - نتيجة ذلك أنه يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه في هذه الوظيفة من أول يناير التالي لانقضاء سنة على التعيين وذلك طبقاً لقواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات - سريان هذا الحكم على المؤسسات العلمية المبينة بالجدول المرافق للقانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ في شأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية .

ملخص الفتوى :

إن المادة الأولى من القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٣ في شأن نظام الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية تنص على أن « تنص أحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على المؤسسات العلمية المحددة بالجدول المرافق وذلك في الحدود وطبقاً للقواعد الواردة في المواد التالية . . » وقد ورد المركز القومي للبحوث وهيئة الطاقة الذرية ومعهد بحوث البناء في الجدول المشار إليه . وإن المادة (٣) من ذات القانون تنص على أنه « مع مراعاة جدول التعادل المرفق بهذا القانون يطبق جدول المرتبات والأحكام الملحق به المرفق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بأحكامه على العاملين بالجهات المنصوص عليها في المادة (١) الموجودين بالخدمة في أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ والمعاملين بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون

رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفي المؤسسات العامة التي تمارس نشاطا علميا وقد تضمنت قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الملحقة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ما يأتى :

١ — تستحق العلاوة الدورية السنوية في أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العضو العلاوة الدورية السابقة » .

ومن حيث أنه يبين من استعراض باقى أحكام قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أن وظيفة مدرس مساعد ليست من وظائف أعضاء هيئة التدريس ، وإنما هى من الوظائف المعاونة لأعضاء هيئة التدريس وفقا للتقسيم الوارد بجدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون آنف الذكر ، وأن النظام القانونى الذى يطبق على أعضاء هيئة التدريس مناهير للنظام القانونى الذى يخضع له المدرسون المساعدون اذ يسرى على هؤلاء الآخرين خليط من أحكام قانون تنظيم الجامعات وأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة وفقا للمادتين ١٣٠ و ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، فتتص المادة الأولى على أن « تسرى أحكام المواد التالية على المعيدىن والمدرسين المساعدين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون كما تسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم » وتتص المادة الثانية على أن « تسرى أحكام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص بهم فى القوانين واللوائح الجامعية » ومن ثم فإن وضع المدرس المساعد فى وظيفة مدرس يثنىء له مركزاً قانونياً جيداً ويسبغ عليه نظاماً قانونياً مختلفاً الأمر الذى يعتبر معه شغله لهذه الوظيفة تعييناً مبتدا وليس ترقية ، ومن ثم يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه فيها من أول يناير التالى لاتقضاء سنة على التعيين فى تلك الوظيفة وذلك بالتطبيق

للقاعدة رقم (١) من قواعد تطبيق جدول المرتبات المشار إليها ، ولاوجه للمقارنة في هذه الحالة بأعضاء الهيئات القضائية لاختلاف الأحكام المطبقة على المدرسين المساعدين بالجامعات عن تلك التي تسرى على أعضاء الهيئات القضائية .

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على خصوصية الحالة المعروضة فإن السيد المعروضة حالته عين في وظيفة مدرس مساعد بتاريخ ١٩٧٣/٨/٥ وقبل انقضاء سنة على تعيينه في هذه الوظيفة عين في وظيفة مدرس في ١٩٧٣/١٢/٢٤ ومن ثم فإنه يستحق أول علاوة دورية بعد تعيينه في هذه الوظيفة الأخيرة في أول يناير التالي لانقضاء سنة على التعيين أي في أول يناير سنة ١٩٧٥ .

من أجل ذلك انتهى وای الجمعية العمومية الى استحقاق العلاوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة على التعيين في وظيفة مدرس .
(ملف رقم ٦٩٩/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٦/١٢/٨)

الفرع الثاني

المعيد

قاعدة رقم (٣٣٤)

المبدأ :

تعيين المعيد في كليات الجامعات المصرية في ظل احكام القانون رقم ٥٠٢ لسنة ١٩٥٤ — اشتراط المشرع الحصول على تقدير ممتاز أو جيد جدا في الدرجة الجامعية الاولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية كشرط صلاحية — لا يلزم الإدارة بتفضيل معين من حيث الدرجة الجامعية أو الدرجة العلمية التي تعالواها — لا وجه للنعي على تصرف الإدارة بمخالفته للقانون اذا ما اغضت عند اختيار المرشحين اجراء المفاضلة على اساس الدرجة العلمية الاعلى في نوع التخصص أو مرتبة التقدير الخاصة بالدرجة المذكورة — من حق الإدارة اجراء المفاضلة على مقتضى قواعد تنظيمية تلتك سنها واتباعها في هذا الشأن — مثال لتعيين معيد في كلية الحقوق .

الخص الحكم :

ان نظام تعيين المعيد في كليات الجامعات المصرية الذي صدر في ظله القرار المطعون فيه ورد في القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية والتعديلات التي ادخلت عليه فقد نصت المادة ٨٦ من هذا القانون على انه « يجوز ان يعين في الكليات معيدون ، ويكون تعيين المعيد بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير « ممتاز » أو « جيد جدا » في درجته الجامعية الاولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية ، ويعرض الترشيح على مجلس الكلية » ، فاذا اقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ، ويكون التعيين بعد الاعلان عن المحال الشاغرة ويعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص « ومفاد هذا النص ان التعيين في وظائف المعيد في كليات الجامعة المصرية رهين بترشيح القسم المختص بعد الاعلان عن المحال الشاغرة لمن يرى حاجته

اليه من المتقدمين لهذه الوظائف ممن يأنس في أشخاصهم الاستعداد والأهلية لتولى وظائف التدريس في المستقبل مع التميز بكفاية خاصة في المادة التي يختارهم لها فضلا عن صفات الصلاحية الأخرى ومقوماتها من القدرة على البحث والاستنباط والالتقاء والبيان وقوة الشخصية وما الى ذلك من بين الحاصلين على تقدير « ممتاز » أو « جيد جدا » في درجتهم الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية ، ثم يعرض ترشيح من يقع عليهم الاختيار وفقا لهذه الأسس على مجلس الكلية ، فإذا أقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ، وإذا كان المشرع قد باط تعيين المعبدن بالحصول على تقدير « ممتاز » أو « جيد جدا » في الدرجة الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية محددا بذلك شروط الصلاحية الأساسية التي تطلبها لتعيين هؤلاء المعبدن ، فإنه لم يقيّد الإدارة بشروط أخرى ولم يلزمها بتفضيل معين من حيث الدرجة الجامعية أو الدرجة العلمية التي تملوها ، بل ترك الأمر في ذلك لتقديرها واختيارها حسبما ترى فيه صالح العمل وحسن سير الدراسة بكل قسم من الأقسام ، ولم يستلزم سوى وجوب أن يتوافر في المرشح لوظيفة المعبد الى جانب الدرجة الجامعية الأولى أو الدرجة العلمية التي فوقها ما اشترطه من تقدير بالمرتبة « ممتاز » أو « جيد جدا » ومن ثم فلا تثريب على الإدارة ان هي رأت لحكمة تتعلق بسياسة التعليم الجامعي في وقت من الاوقات قصر الترشيح للتعين في وظائف المعبدن على فئة أو أخرى من الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى فقط أو على درجات علمية أعلى معينة في حدود ما نصت عليه المادة ٨٦ أنفة الذكر فاشترطت في اعلانها عن هذه الوظائف — كما هو الحال في خصوصية هذه الدعوى — « ان يكون الطالب حاصلا على درجة الليسانس في الحقوق بتقدير (ممتاز أو جيد جدا) ، ولم تقنح الباب لتزاحم الحاصلين على درجات علمية فوق درجة الليسانس ، ومتى كانت هذه الرخصة مقررّة لها فلا وجه للنهي على تصرفها بمخالفته للقانون اذا ما أغفلت عند اختيار المرشحين اجراء المفاضلة على اساس الدرجة العلمية الأعلى في فرع التخصص أو مرتبة التقدير الخاصة بالدرجة المذكورة بين المتقدمين اليها

من الحاصلين على هذه الدرجة الى جانب الليسانس او الحاصلين على درجة الليسانس فقط وحصرتها في نطاق هذه الأخيرة دون اعتداد بما فوقها من درجات علمية ، كما لا حجة في التحدى بأحكام استحداثها في هذا المقام قانون لاحق لوانعة التعمين بموضوع الطعن ، ولا يبقى بعد ذلك الا أعمال المقارنة بين المتقدمين باعتبارهم حازين جميعا للدرجة الجامعية الأولى وهى درجة الليسانس فحسب ، وذلك على مقتضى القواعد التنظيمية التى تملك الادارة سننها واتباعها في هذا الشأن فاذا كانت كلية الحقوق بجامعة القاهرة قد درجت فيها يتعلق بتعيين المعيدين بها على ان يكون المرشح الذى يختاره القسم المختص لوظيفة المعيد من الناجحين بدرجة « ممتاز » او « جيد جدا » فى الامتحان النهائى مع مراعاة ماضيه فى السنوات السابقة والا يكون ناجحا بدرجة مقبول فى احدى السنوات الماضية ، وأن يقدم الاحداث تخرجوا فى الليسانس على غيره نظرا الى تطور نظم الدراسة وموادها ، وكان الثابت ان المدعية سبق أن نجحت بدرجة مقبول فى الانتقال من السنة الأولى الى السنة الثانية بقسم الليسانس وأن المطعون فى تعيينها كان تقديرهما فى الساتين اللتين اختيرا معيدين فيهما احدهما بمعهد العلوم السياسية والثانى بقسم القانون الجنائى يفوق تقدير المدعية ، اذ ان متوسط درجات الأول فى مادة القانون الدولى (العام والخاص) فى السنتين الثانية والرابعة هو ١٦ درجة فى حين أن متوسط درجات المذكورة فى هذه المادة هو ١٤١/٢ درجة ، كما ان متوسط درجات الثانى فى مادة القانون الجنائى فى السنوات الثانية والثالثة والرابعة هو ١٦١/٤ درجة بينما متوسط درجات المدعية فى هذه المادة هو ١٢ درجة — مع عدم انكار تقدير هذه الأخيرة أو الغض منه فى الليسانس وفى كل من دبلومى القانون الخاص والقانون العام ، فان ايثار الجامعة للمذكورين بالتعيين تونها يكون قائما على سند صحيح من القواعد التنظيمية والضوابط الوضعية التى قررتها الجامعة للصحة العامة فى هذا الشأن بسلطتها التقديرية وجرت على مراعاة التزامها فى التطبيقات الفردية بما لا يفتوى على اخلال بشروط التعمين فى وظائف المعيدين أو باسئس الموازنة بين المرشحين لهذه الوظائف ، ولا يتضمن

مخالفة لأحكام القانون ، ومتى انتفت عن قرار التعيين المطعون فيه الذى تترخص الإدارة فى شأنه والذى كشفت عن أسبابه شائبة مخالفة القانون فإنه لا يمكن النعى عليه إلا بعبء إساءة استعمال السلطة وهو ما لم يتم عليه دليل من الأوراق .

(طعن ٤٢٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٣٣٥)

المبدأ :

منح المعيد الذى يحصل على الدكتوراه راتباً قدره ٣٦٠ جنيهاً سنوياً — لا يعتبر ترقية أو علاوة من نوع العلاوات التى تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات العليا أو معهد الضرائب — أثر ذلك — تغير ميعاد علاواته المقبلة وجعل أساسها تاريخ منح هذا الراتب — دليل ذلك (١٠)

ملخص الحكم :

أن الأصل أن المعيد يعين ابتداءً براتب ١٨٠ جنيهاً سنوياً تزداد إلى ٢٤٠ جنيهاً بعد سنتين طبقاً لما ورد بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ثلاثون جنيهاً كل سنتين إلى أن يصل الراتب إلى ٤٢٠ جنيهاً سواء حصل المعيد خلال ذلك على درجة الدكتوراه أم لم يحصل عليها ، ثم استحدث المشرع بالقانونين رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قاعدة جديدة بالنسبة لمن يحصل من المعيد على درجة الدكتوراه من مقتضاها أن يمنح المعيد فى هذه الحالة راتباً قدره ٣٦٠ جنيهاً سنوياً ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيهاً كل سنتين إلى أن يصل الراتب إلى ٤٨٠ جنيهاً ، ووضح من سياق النصوص سالفة الذكر أن منح المعيد الذى يحصل على درجة الدكتوراه راتباً قدره ٣٦٠ جنيهاً سنوياً لا يعتبر ترقية إلى درجة مالية أعلى مما لا يغير من موعد العلاوة الاعتيادية إذ لا زال المعيد فى حدود الربط المقرر له فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٣٤٥

لسنة ١٩٥٦ ولم يتضمن الجدول المذكور درجات مالية على النحو الوارد بالجدول المرفق بقانون موظفي الدولة . كما لا يعتبر علاوة من نوع العلاوات التي تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات العالية أو معهد الضرائب ، وإنما يعتبر حصول المعيد على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة في حياته الوظيفية فيمنح راتباً قدره ٣٦٠ جنيهاً سنوياً ويعتبر تاريخ منح هذا الراتب أساساً لموعد علاوته المقبلة فيمنح من هذا التاريخ علاوة دورية قدرها ٣٦ جنيهاً كل سنتين إلى أن يصل مرتبه إلى ٤٨٠ جنيهاً .

(طعن ٢١٩٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٨)

قاعدة رقم (٣٣٦)

المبدأ :

عدم اعتبار المعيد من أعضاء هيئة التدريس — خضوعهم لأحكام قانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الطعن :

إن المعيد — طبقاً للمادة ٥١ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم الجامعة — لا يعتبر من أعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم نسرى عليهم أحكام التوظيف العامة لموظفي الحكومة ومستخدميها طبقاً للمادة ٩٢ من القانون ذاته .

(طعن ٢٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٥/١٢/١٠)

قاعدة رقم (٣٣٧)

المبدأ :

القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بشأن إعادة تنظيم الجامعات المصرية ، لا يعتبر وظيفة معيد من وظائف أعضاء هيئة التدريس — وظيفة معيد بعد

ان اندمج فيها القانون المذكور وظيفة مساعد مدرس تقابل الدرجتين السادسة والخامسة من الكادر العام — المعول عليه عند نقل المعيد الى درجات الكادر العام هو مرتبه عند النقل .

ملخص الحكم :

ان وظيفة معيد لا تعتبر حسبها هو مستفاد من نص المادة ٥١ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية وظيفة من وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بل هي من وظائف الجامعة التي تسرى عليها — طبقا لما قضت به المادة ٩٢ من القانون المذكور وبمراعاة لما نص عليه فيه — احكام التوظيف العامة ومن ثم فانه يتعين بعد اذ ادمجت تلك الوظيفة التي كان يعادل في مربوطها الدرجة السادسة في الكادر العام في وظيفة مساعد مدرس التي كانت تقابل الدرجة الخامسة واصبحت بوضعها الجديد في ذلك القانون موازية للدرجتين المتدمجتين فانه يتعين على اساس هذا الوضع الجديد ان يكون المعول عليه في معادلتها باى من هاتين الدرجتين هو المساهية التي كان يقتضاها المعيد فعلا عند نقله الى درجات الكادر العام بالوزارة واذ كان هذا هو المعيار الذى اصطفاه الحكم المطعون فيه واقام عليه قضاءه فانه يكون قد اصاب الحق فيما قضى به .

(طعن ١٤١١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٣٢٨)

المبدأ :

تعيين احدى المعيدات طبقا لاحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتي من بعض احكام التوظيف — عدم استيفائها شرط اللياقة الطبية خلال التسعة شهور التالية للتعيين وقيام الادارة باجراءات اغفائها من هذا الشرط قبل انتهاء المدة المذكورة — لا يجيز فصلها .
(م — ٤٢ — ج ١٢)

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتى من بعض احكام التوظيف — تنص على انه « يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخالية أو التى تخلو فى وزارات الحكومة ومصالحها وفى الهيئات والمؤسسات العامة ، دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٨ (المشار اليهما) . . . » . ويجوز استيفاء مسوغات التعيين خلال التسعة شهور التالية للتعين ، بما فى ذلك شهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها طبقا للقانون ، والا اعتبر الموظف مفصولا من الخدمة بمجرد انتهاء هذه المهلة دون استيفاء المسوغات وتقضى المادة الثانية من هذا القانون بأن يعمل به من تاريخ نشره ، وقد نشر فى الجريدة الرسمية فى ٢٨ من فبراير سنة ١٩٦١ .

وانه ولئن كان الأصل — طبقا للنص سالف الذكر — انه يقترب على عدم ثبوت اللياقة الطبية للموظف أو الاعفاء منها طبقا للقانون خلال التسعة شهور التالية للتعين ، اعتبار الموظف مفصولا من الخدمة ، الا انه فى الحالات التى تتخذ فيها جهة الإدارة اجراءات اعفاء الموظف من ثبوت اللياقة الطبية له ، قبل انتهاء مدة التسعة شهور المثبتة اليها ، فانه لا يجوز اعتبار الموظف مفصولا ، حتى ولو لم يصدر قرار الاعفاء الا بعد انتهاء المدة المذكورة ، ذلك انه وقد اتجهت ارادة الإدارة الى اعفاء الموظف خلال تلك المدة ، فلا يستساع ان يقترب على تراضى اصدار قرار الاعفاء — الى ما بعد انتهائها — فصل الموظف من عمله . هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فان أثر قرار الاعفاء انما يترد الى تاريخ بداية اتخاذ اجراءات الاعفاء ، ومن ثم فان العبرة — فى هذا الصدد — هى باتخاذ الإدارة الاجراءات الكفيلة باعفاء الموظف من ثبوت اللياقة الطبية خلال التسعة شهور التالية للتعين — حتى ولو لم يصدر قرار الاعفاء الا بعد انقضاء هذه المدة .

فلذا بلغ من وقائع هذا الموضوع أن المصيدة المذكورة - بعد أن اخفقت في الحصول على درجة اللياقة الطبية اللازمة في النظر ثلاث مرات متوالية - تقدمت في أوائل مايو سنة ١٩٦٢ - أى خلال التسعة شهور التالية لتعيينها - بطلب الى السيد مدير جامعة القاهرة لاعفائها من ثبوت اللياقة الطبية . فوافق عليه من حيث المبدأ ، على أن يؤخذ رأى القومسيون الطبى فى ذلك ، ومن ثم تكون الجامعة قد اتخذت اجراءات اعفاء المصيدة المذكورة من ثبوت اللياقة الطبية قبل انتهاء مدة التسعة شهور التالية لتعيينها . ولذلك فلا يترتب على تراخى صدور قرار اعفائها الى ما بعد انتهاء هذه المدة فصلها من الخدمة .

(فتوى ٢١٧ فى ١٧/٢/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٣٣٩)

المبدأ :

كيفية شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات - النص على أن يكون شغل هذه الوظائف عن طريق الاعلان - معنى ذلك ان القرار الصادر بتعيين بعض المعيدين فى وظائف مدرسين بالجامعة لا يعتبر قرارا بالترقية وانما هو قرار بالتعيين - اثر ذلك ان الحكم بالغاء قرار فصل احد المعيدين بالجامعات لا يستلزم عند تنفيذه اعابته الى وظيفة اعلى من وظيفة المعيد - لا يغير من هذا النظر نص الفقرة الأخيرة من المادة ٥٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، التى استتقت من شرط الاعلان اعضاء البعثات الجامعية والمعيدين الذين يعينون فى وظائف مدرسين فى الكليات والمعاهد التابعين لها . حكمة هذا النص - الغاء الفاء الفقرة المذكورة بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص التمسوى :

واذا كانت تلك هى القواعد الهامة فى تنفيذ حكم الالغاء فلن بيان مدى انطباقها على الحالة محل البحث يقتضى التعرض الى بيان كيفية شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات :-

ان هذه الوظائف يشترط لشغلها الحصول على درجة الدكتوراه
والمسلم ان الحصول على هذه الدرجة لا يرتب حقا في التعيين في الوظيفة
اذ لا يعدو ان يكون في حقيقة الامر مسوغا من مسوغات التعيين .

وقد درجت قوانين تنظيم الجامعات على النص على ان يكون شغل
وظائف اعضاء هيئة التدريس عن طريق الاعلان . ومعنى ذلك أن القرار
الصادر بتعيين بعض المعينين في وظائف مدرسين بالجامعة لا يعد قرارا
بالترقية ، وانما هو في حكم القانون ومنطق تكوين الجامعة قرار بالتعيين .

والثابت ان المعينتين المذكورتين حصلتا على درجة الدكتوراه ، التي
يعد الحصول عليها شرطا لازما للتعيين في وظيفة مدرس ، في شهر يوليو
سنة ١٩٥٨ اي في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن
تنظيم الجامعات المصرية الذي كان ينص في المادة ٤٦ منه على أن « يكون
التعيين في وظائف المدرسين والاساتذة المساعدين والاساتذة دوى الكراسي
بناء على اعلان » .

ومؤدى هذا النص ان شغل وظائف اعضاء هيئة التدريس بالجامعات
لا يتم عن طريق الترقية بالاقدمية من الوظيفة الأدنى وانما يلزم الاعلان
عن الوظيفة مما يجعل الامر متعلقا بتعيين فيها لا ترقية اليها . وبالتالي
فان صدور حكم بالغاء قرار فصل أحد المعينين بالجامعات لا يستلزم عند
تنفيذه اعادته الى وظيفة أعلى من وظيفة المعيد .

غير انه صدر بعد ذلك القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن
تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة الذي عمل به اعتبارا من
١٩٥٨/١٠/٢١ وتنص في المادة ٥٤ منه على ان « يكون التعيين في وظائف
هيئة التدريس ما عدا وظائف الاساتذة بناء على اعلان » . ويستثنى
من شرط الاعلان اعضاء البعثات الجامعية والمعيدون الذين يعيرون في
وظائف مدرسين في الكليات والمعاهد التابعة لها وذلك اذا كانوا مستوفين
للشروط المنصوص عليها في المادتين ٤٩ ، ٥٠ من هذا القانون عند حلول
المواعيد المقررة للاعلان عن هذه الوظائف » .

ثم صدر القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه فمضى بإلغاء الفقرة الأخيرة من المادة ٥٤ آنفة الذكر وأوضحت المفكرة الإيضاحية لهذا القانون أن « الحكمة من نص تلك الفقرة هي أن تفيد كل كلية أو معهد من إبنائها الذين تعهدتهم في الدراسة والبحث وأعدتهم للعمل بها . إلا أن التطبيق المملى له قد أدى في بعض الأحيان الى إقصاء بعض من توافرت فيهم شروط التعيين في هذه الوظائف من غير أعضاء البعثات الجامعية أو المعيدين مع أنهم قد يفوقونهم علما وخبرة . ولما كان شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أساسه الصلاحية العلمية ، ولا يتأني إختيار الإصلح إلا اذا أبيع التقدم لجميع من تتوافر فيهم شروط التعيين في وظائف المدرسين ، لذلك رؤى إلغاء الفقرة الثانية من المادة ٥٤ لتحقيق هذا الغرض » .

ومناد تلك النصوص انه كان يسوغ خلال فترة العمل بالفقرة الثانية من المادة ٥٤ سالفه الذكر شغل وظائف المدرسين بالكليات من بين أعضاء البعثات الجامعية والمعيدين بها دون حاجة الى الاعلان عنها طالما كانت الشروط المنصوص عليها في المادتين ٤٩ ، ٥٠ من قانون تنظيم الجامعات قد توافرت في شأنهم عند حلول المواعيد المقررة للاعلان عن هذه الوظائف.

ولقد أوضحت الجامعة ان حكم هذه الفقرة لم يعمل به طوال فترة سريانه على معبدى قسم الباثولوجيا الاكلينيكية ، وهو القسم الذى تعمل به المعيدتان المذكورتان بمعنى انه لم تصدر قرارات بتعيين أحد من معبدى هذا القسم في وظيفة مدرس دون الاعلان عنها . كما أوضحت انه لم تكن هناك درجات شاغرة في وظائف المدرسين بالقسم المذكور طوال هذه الفترة .

وترتيا على ما تقدم فانه لا يجوز إعادة المذكورتين في أكثر من وظيفة المعيد ، لان تعيين المعيد في وظيفة مدرس لا ينطوى على ترقية من وظيفة أدنى أو هو على الأمل لا يعد ترقية بالأكاديمية حتى يمكن القول بأن فصل المعيد يفوت عليه حتما حقه في الترقية الى تلك الوظيفة .

وليس من شأن الحكم الذى كان مقروا فى الفقرة الثانية من المادة ٥٤ من قانون تنظيم الجامعات أن يغير من هذا النظر لأن الأثر الوحيد لهذا الحكم هو جواز شغل وظيفة المدرس من بين المعيدين دون الاعلان عنها استثناء من الأصل العام المقرر الذى يقضى بأن يتم شغل وظائف أعضاء هيئة التدريس عن طريق الاعلان . وفيما عدا ذلك لم يتضمن هذا الحكم جديدا وعلى الأخص فيها يتعلق بالشروط الواجب توافرها فى عضو هيئة التدريس ومن بينها عرض الانتاج العلمى على لجنة الفحص وتقريرها صلاحية هذا الانتاج وفقا لنص المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات .

(ملف ١٨/١/٦٨ — جلسة ١٠/٨/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٢٤٠)

المبدأ :

جامعات — اعادة المعيتين الى وظيفة مدرس ترد اساسا الى احقيتهما فى الطعن على قرار تعيين زملائهما من المعيدين دونهما .

ملخص القوى :

انه ومع التسليم باعتبار تعيين المعيد فى وظيفة مدرس دون اعلان انما يتضمن ترقية من الوظيفة الاولى فان حق هاتين المعيتين فى الاعادة الى وظيفة مدرس منوط بتعيين غيرها من المعيدين فى تلك الوظيفة دون اعلان عنها وفى ذات القسم الذى تعملان فيه دون أن يحتج بتعيين بعض المعيدين فى أقسام أخرى إذ المعول عليه هو التمييز فى ذات القسم حيث ان لكل قسم من أقسام الكلية — وطبقا لصريح نص المادة ٤١ من قانون تنظيم الجامعات — كيانه الذاتى من الناحية العلمية والمالية والإدارية فضلا عن اختلاف الشروط الواجب توافرها لشغل وظيفة مدرس من قسم الى آخر ولا سيما فيها يتعلق بنوع التخصص العلمى الذى هو الأساس فى شغل تلك الوظائف بحيث يمكن القول بأن هذه الوظائف تماثل

بحسب طبيعتها الدرجات المخصصة فلا يسوغ مثلا تعيين مدرس في قسم الجراحة باحدى كليات الطب مع تخصصه في الأمراض الباطنية .
وأية ذلك ورود وظائف أعضاء هيئة التدريس والمعيدين عددا في الميزانية بالنسبة الى كل قسم على حده .

وبعبارة أخرى فان إعادة المذكورتين في وظيفة مدرس ترد أساسا الى احتيتهما في الطعن على قرار تعيين زملائهما من المعيين نونها ، الأمر الذي يستلزم بالضرورة صدور مثل هذا القرار الذي يجوز الطعن عليه سواء اعتبر قرارا بالترقية أم قرارا بالتعيين ، كما يستلزم في الطعن أن يكون في ذات المذكر القانوني بالنسبة الى المطمون عليه ، أي تتوافر فيه ذات الشروط التي توافرت في الأخير ومنها الشرط الخاص بنوع التفصص العلمى الذى يؤهل لشغل الوظيفة وذلك لا يتأتى الا في حالة التعيين في ذات القسم .

والقول بغير ذلك يتعارض مع المبدأ المستقر من أن الاختيار وقت الترقية أو التعيين أمر متروك لتقدير الإدارة وحدها ، ويجعل نص الفقرة الثانية من المادة ٥٤ سالفه الذكر من قبيل النصوص الخاصة بالتسويات التي يستند صاحب الشأن حقه فيها من القانون مباشرة ، مع أن هذه النظرة أبعد ما تكون عن فكر المشرع .

ومن حيث أنه لا يقدح في هذا النظر ما قد يقال أنه من غير المقبول أن يحدد مركز المذكورتين عند حد المعيد الآن مثل هذا القول يفترق أساسه القانوني ، ولأنه كان في استطاعتها التقدم لشغل وظائف أعضاء هيئة التدريس من الخارج طبقا لأحكام قانون تنظيم الجامعات وأخيرا فان ما لحق بهما من ضرر من جراء هذا الوضع انما يكون محلا لدعوى التعويض .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى :

اولا : أن مقتضى تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الإدارى بإلغاء القرار الصادر من لجنة الاجازات الدراسية برفض اعطاء الدكتورتين ...

إجازة دراسية بمرتب وقد تعذر تنفيذه نظرا لسفرهما الى الخارج وحصولهما على الدكتوراه على نفقتيهما الخاصة ، فان حظها ينصب على تعويضها ، وخر تعويض لها منحها مرتباتها وكلفة المقررات المالية التي كانت تمنح لأعضاء الأجازات الدراسية والتي لم يحصلوا عليها نتيجة لصدور القرار المحكوم بالحقه . مع عدم المساس بحقهما في الالتجاء الى القضاء للمطالبة بها عساه ان يكون مستحقا لهما من تعويضات أخرى .

ثانيا : ان مقتضى تنفيذ الحكم الصادر من محكمة القضاء الادارى بالغاء قرار الفصل هو اعادتها الى وظيفة معيد محسوب .

(ملف رقم ١٨/١/٦٨ — جلسة ١٠/٨/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٢٤١)

المبدأ :

المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة — نصها على أنه اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الاحوال خلال خمسة سنوات منذ تعيينه معيدا انهى عقده او نقل الى وظيفة أخرى — ما يسرى على الكعبدن بالجامعات يسرى على مساعدى الببحث بالمؤسسات الهامة التى تمارس نشاطا علميا طبقا للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام ووظفى المؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا — لا يترتب على مجرد انقضاء مدة الخمس سنوات دون حصول المعيد او مساعد الباحث على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا انتهاء عقده او نقله الى وظيفة أخرى تلقائيا بل يتعين أن يصدر قرار من السلطة المختصة باحد هذين الاجراءين — حصول المعيد او مساعد الباحث على المؤهلات اللازمة قبل صدور قرار انتهاء عقده او نقله يمنع من تطبيق حكم المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة ينص على انه « اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير اوعلى دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الاحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه معيدا انهى عقده او نقل الى وظيفة اخرى .»

ومن حيث ان مقتضى نص المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات الذى خول للجهة الادارية المختصة الخيار بين انتهاء عقد المعيد الذى لا يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او على درجة الماجستير خلال خمسة سنوات من تاريخ تعيينه وبين نقله الى وظيفة اخرى - مقتضى ذلك ان لا ينتهى عقد المعيد او ينقل الى وظيفة اخرى تلقائيا دون تدخل من الجهة الادارية بمجرد انقضاء هذا الميعاد قبل الحصول على الدبلومين او درجة الماجستير بل ان الامر يستلزم لاحداث هذا الاثر تدخل الجهة الادارية بقرار يصدر منها اما بانهاء عقد المعيد او بنقله الى وظيفة اخرى . وما لم يصدر القرار من الجهة المختصة باى من هذين الامرين فان المعيد يستمر شاغلا لوظيفته كمعيد ويحصل على مرتباتها وعلاواتها وميزاتنا حتى تاريخ صدور القرار بانهاء عقده او بنقله .

فاذا تراخت الجهة الادارية المختصة فى اصدار قرارها بانهاء عقد الميد او بنقله الى وظيفة اخرى بعد انقضاء الخمس السنوات ولم يكن المعيد قد حصل اثناءها على الدبلومين او درجة الماجستير واستمر تراخى الجهة الادارية بعد انقضاء هذه المدة حتى حصل المعيد على الدبلومين او درجة الماجستير امتنع على الجهة الادارية تطبيق حكم المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات سالفة الذكر . ويكون معنى تراخى الجهة الادارية المختصة فى اعمال حكم هذه المادة بعد انقضاء السنوات الخمس من تاريخ تعيين المعيد قبل حصوله على الدبلومين او درجة

الماجستير أنها أى الجهة الادارية المختصة ترى لظروف لها وحسدها تقديرها ايهال المعيد . وهذا ما جرى عليه العمل فعلا فى بعض الكليات الجامعية وعلى الاخص الكليات العملية منها ، ذلك أن مدة خمس السنوات المذكور ليست ميعادا حتميا ينتج اثره بمجرد انقضائه تلقائيا ودون تدخل من الجهة الادارية بل أن لحدوث الاثر المترتب على نواته يستلزم تدخلها بقرار يصدر منها بأحد الامرين المنصوص عنيهما فى المادة ٩٣ سالفه الذكر .

١ ملف ٦٥/١/٥٩ - جلسة ١٢/١/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٣٤٢)

المبدأ :

نقل المعيد او مساعد الباحث الذى لم يحصل على المؤهلات اللازمة الى وظيفة اخرى طبقا للمادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات - لا يترتب على هذا النقل الاخلال بالركز القانونى الذى اكتسبه المعيد او مساعد الباحث فى هذه الوظيفة حتى صدور قرار نقله - أثر ذلك : نقله الى درجة معادلة مع احتفاظه باقدميته وراتبه فيها .

ملخص الفتوى :

إذا ما اختارت الجهة الادارية المختصة نقل المعيد الذى لم يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو درجة الماجستير طبقا لما تنص به المادة ٩٣ من قانون الجامعات سالفه الذكر فان هذا النقل لا يجوز أن يترتب عليه المساس بالركز الذاتى الذى اكتسبه المعيد فى وظيفته كمعيد بها وصل اليه راتبه بالمعلاوات المستحقة له قانونا حتى تاريخ صدور القرار بنقله الى وظيفة اخرى فيجب عند نقله مراعاة هذا المركز الذاتى الذى اكتسبه فينقل بذات راتبه الذى وصل اليه بالمعلاوات التى استحققت له حتى تاريخ صدور القرار بنقله كما ينقل الى درجة معادلة للدرجة التى يؤهله الراتب الذى وصل اليه حتى تاريخ نقله وفقا لغواعد

التعادل الصادر بها القرار الجمهورى رقم ٢٣٨٧ لسنة ١٩٦٧ والذي نص على معادلة درجة المعيد بالدرجة السابعة من الجدول المرافق للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو بالدرجة السادسة عند بلوغ مرتب المعيد ٢٣٠٠ جنيها سنويا او طبقا لقواعد تعادل الدرجات التى كانت نافذة قبل صدور هذا اقرار الجمهورى ان كان النقل قد تم قبل صدوره ذلك ان القرار الجمهورى مسالف الذكر وان كان قد صدر فى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٧ ونشر فى الجريدة الرسمية فى ١٢/٢١/١٩٦٧ الا ان القواعد التى وضعها استوحى فيها ما استقر عليه الفقه والقضاء بين الاعتداد بمتوسط راتب درجة الوظيفة المنقول منها بمتوسط راتب درجة الوظيفة المتول إليها عند اجراء التعادل وذلك كله دون اخلال بأقدميته فى الدرجة عند النقل ، اذ ان عدم حصول المعيد على دبلومه من دبلومات الدراسات العليا او درجة الماجستير خلال المدة المقررة ليس جرما ناديبيا يعاقب عليه المعيد عند نقله الى وظيفة أخرى بتخفيض درجته أو تنزيله الى وظيفة أدنى أو اهدار مدة خدمته التى امضاها فى وظيفة أخرى هو ااتاحة الفرصة للنابعين من خريجي الجامعات وحدهم فى ما يستهدفه تطبيق المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات بنقل المعيد الى وظيفة أخرى هو ااتاحة الفرصة للنابعين من خريجي الجامعات وحدهم فى مواصلة بحوثهم العلمية مع الاستفادة من تخلف منهم فى هذه البحوث فى مجالات أخرى يكونون أقدر عليها دون أن يترتب على ذلك اهدار نركزهم القانونى من حيث المرتب والدرجة والاقدمية فيها .

ومن حيث أن ما يسرى على المعيدى فى الجامعات يسرى على مساعدى الباحث بالمؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا التى يسرى عليها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ ومن بينها المركز القومى للبحوث والذي تنص المادة الاولى منه على أن « تسرى فى شأن وظائف هيئات التدريس والبحوث والهيئات الفنية بالمؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا احكام المواد ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٢ ، ٩٢ ، ٩٣ من القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وجدول المرتبات والمكافآت الملحق به على أن يراعى تخفيض المدد طبقا لاحكام المادة ٥٢ من القانون المذكور .

ويصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد المؤسسات العامة المشار إليها في الفقرة السابقة ويتعامل وظائفها بها يتقبلها من وظائف هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى :

(١) انه لا يترتب على مجرد انقضاء مدة خمس سنوات دون حصول المعيد أو مساعد الباحث على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو درجة الماجستير انتهاء عقده أو نقله الى وظيفة أخرى تلقائيا بل يتعين ان يصدر قرار من السلطة المختصة بأحد هذين الاجراءين ، فاذا حصل المعيد أو مساعد الباحث على المؤهلات اللازمة قبل صدور القرار بانتهاء عقده أو بنقله امتنع تطبيق حكم المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات .

(٢) لا يترتب على نقل المعيد أو مساعد الباحث طبقا للمادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ سالفه الذكر الاخلال بالمركز القانوني الذي اكتسبه المعيد أو مساعد الباحث في هذه الوظيفة حتى صدور القرار بنقله فينقل الى درجة معادلة مع احتفاظه بأقدميته وراتبه فيها .

(ملف رقم ٦٥/١/٥٩ - جلسة ١٩٦٩/١/١٢)

قاعدة رقم (٢٤٣)

المبدأ :

معيد - نقله - المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات تخول الجهة الادارية المختصة الخيار بين انتهاء عقد المعيد وبين نقله الى وظيفة أخرى بعد انقضاء المدد المحددة بها - انتهاء العقد أو النقل لا يتم تلقائيا بانقضاء الميعاد دون تدخل من الجهة الادارية بل لأبد من صدور قرار منها في هذا الشأن - ما لم يصدر القرار يستمر المعيد شاغلا وظيفته ويحصل على مرتباتها وعلاواتها وميزاتها حتى تاريخ صدور القرار - تراخي

الجهة في اصدار قرار نقله بعد انقضاء الميعاد لا يجوز ان يقترب عليه المساس بالمركز الذاتي الذي اكتسبه المعيد في وظيفته كمعيد بما يقتضيه مراعاة هذا المركز الذاتي فيتم نقله بذات راتبه الذي وصل اليه والى درجة معادلة للدرجة التي يؤهله لها هذا المرتب وفقا لقواعد التعامل الصادر بها القرار الجمهوري رقم ٢٣٨٧ لسنة ١٩٦٧ . او طبقا لقواعد التعامل التي كانت نافذة قبل صدور هذا القرار والتي كانت تعتد بمعيار الراتب في هذا الشأن — اساسي ذلك .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ (وهو القانون واجب التطبيق على الحالة المعروضة) تنص على أنه « اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا بحسب الاحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه معيدا انهى عقده او نقل الى وظيفة اخرى ، وقد استقر رأي هذه الجمعية العمومية على ان هذا النص خول للجهة الادارية المختصة الخيار بين انتهاء عقد المعيد الذي لا يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا او على الماجستير خلال خمس سنوات من تاريخ تعيينه معيدا ، وبين نقله الى وظيفة اخرى ، ومقتضى ذلك ان لا ينهى عقد المعيد او ينقل الى وظيفة اخرى تلقائيا دون تدخل من الجهة الادارية بمجرد انقضاء هذا الميعاد قبل الحصول على الدبلومين او درجة الماجستير بل ان الامر يستلزم لاحداث هذا الاثر تدخل الجهة الادارية بقرار يصدر منها اما بانتهاء عقد المعيد او بنقله الى وظيفة اخرى وما لم يصدر القرار من الجهة المختصة باى من هذين الامرين فنان المعيد يستمر شاغلا لوظيفته كمعيد ويحصل على مرتباتها وعلاواتها وميزانها حتى تاريخ صدور القرار بانتهاء عقده او نقله . فاذا تراخت الجهة الادارية المختصة في اصدار قرارها بانتهاء عقد المعيد او بنقله الى وظيفة اخرى يعد انقضاء الخمس سنوات اعتبار المعيد شاغلا لوظيفته متمتعاً بمزاياها المالية والادبية ذلك ان مدة الخمس سنوات المذكورة ليست ميعادا حتميا ينتج اثره بمجرد انقضاءه تلقائيا ودون تدخل من الجهة الادارية بل ان احداث الاثر

المرتتب على فواته يستلزم تدخلها بقرار يصدر منها بأحد الأبرين المنصوص عليها في المادة ٩٣ سالفة الذكر — على أنه إذا ما اختارت الجهة الإدارية المختصة نقل المعيد الذي لم يحصل على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا أو درجة الماجستير طبقاً لما تقضى به المادة ٩٣ فإن هذا النقل لا يجوز أن يترتب عليه المساس بالمركز الذاتي الذي اكتسبه المعيد في وظيفته كمعيد بما وصل اليه راتبه بالعلاوات المستحقة له قانوناً حتى تاريخ صدور القرار بنقله إلى وظيفة أخرى فيجب عند نقله مراعاة هذا المركز الذاتي الذي اكتسبه فينقل بذات راتبه الذي وصل اليه بالعلاوات التي استحققت له حتى تاريخ صدور القرار بنقله ، كما ينقل إلى درجة معادلة للدرجة التي يؤهلها الراتب الذي وصل اليه حتى تاريخ نقله وفقاً لقواعد التعادل الصادر بها القرار الجمهوري رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ والذي نص على معادلة درجة المعيد بالدرجة السابعة من الجدول المرافق للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو بالدرجة السادسة عند بلوغ مرتب المعيد ٢٢١٠ جنوسه سنوياً ، أو طبقاً لقواعد تعادل الدرجات التي كانت نافذة قبل صدور هذا القرار الجمهوري ،

ومن حيث أن الفتنة والقضاء قد استقرا — قبل صدور القرار الجمهوري رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه — على الاعتداد بمعيار المرتب بحيث ينقل العامل إلى درجة معادلة للدرجة التي يؤهلها الراتب الذي وصل اليه ، ولم يخرج القرار المشار اليه على هذا المعيار ، وإنما استوحى قواعده مما استقر عليه الفقه والقضاء وليس من شك في أن معيار المرتب فضلاً عن قيامه على أساس سليم من القانون يعد هو المعيار الاعلى ، أما معيار المدة فأنه يقوم على أساس تحكمي حيث يسوى بين من أمضى المدة المساوية للنصاب الزمني اللازم للترقية في الكادر العام ، وبين من جاوزها إلى ضعفها أو يزيد بينما يميز بين الذين يتقاضون راتباً واحداً على أساس من المدة التي قضاها كل منهم في درجته دون أن يدخل في اعتباره أن إحدى الدرجتين تتميز عن الأخرى ، كما يخلط بين معايير الترقية في كل من الكادر الخاص والكادر العام بافتراض أن المنقول من

الكادر الخاص كان خاضعا لمعايير الكادر العام قبل نقله على الرغم من ان عدم تقييد الترقية فى الكادر الخاص بحد زمنى تعد ميزة تؤخذ فى الاعتبار عند اجراء المفاضلة بين الكادرين .

ومن حيث انه تطبيقا لما تقدم ، فان السيدة / ٠١٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠ تعتبر منقولة الى وظيفة مشرفة اجتماعية بالادارة العامة للجامعة اعتباراً من ١٢ من يوليو سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار مدير الجامعة بنقلها الى هذه الوظيفة ، وتحدد الدرجة التى نقلت اليها على اساس المرتب الذى وصلت اليه فى تاريخ النقل .

من اجل ذلك انتهى راي الجمعية العمومية الى أن السيدة / تعتبر منقولة الى وظيفة مشرفة اجتماعية بادارة الجامعة اعتباراً من ١٢ من يوليو سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار مدير الجامعة بنقلها الى هذه الوظيفة ، وتحدد الدرجة التى نقلت اليها على اساس المرتب الذى وصلت اليه فى ذلك التاريخ .

(ملف ٦٥/١/٥٩ — جلسة ١٩٧٣/٢/٧)

قاعدة رقم (٣٤٤)

المبدأ :

معيد — ضم مدة خدمة سابقة — القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — خلوه من حكم خاص بحساب مدد العمل السابقة للمعيدين فى تحديد ائمتينهم — الرجوع فى شأن حسابها الى احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتباره القانون العام المنظم لشئون موظفى الدولة — اثر ذلك — خضوع المعيين لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب واقدمية الدرجة .

ملخص الفتوى :

المادة ١٣١ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بأنه لا تسرى احكام هذا القانون على طوائف الموظفين الذين تنظم قواعده

توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين . ومقتضى نص هذه المادة ان عدم سريان احكام قانون موظفي الدولة المذكور على طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة بهم ، مقصور على ما تضمنته هذه القوانين الاخيرة من قواعد خاصة بالطوائف المشار اليها ، فاذا لم تتضمن تلك القوانين الخاصة نصوصا تنظم مسألة معينة ، فانه يتمين الرجوع في شأنها الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، باعتباره القانون العام المنظم لشئون موظفي الدولة .

ولما كان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — باعتباره قانونا خاصا ينظم قواعد توظيف طائفة معينة من الموظفين — قد تضمن احكامها خاصة بالمعيدين في المواد ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ منه . فقد تضمنت المادة ٩٢ الاحكام الخاصة بشروط تعيين المعيين والاجراءات التي تتبع في هذا الشأن ، والتي تنتهي بقرار التعيين الذي يصدره مدير الجامعة ، وقضت هذه المادة بأن يكون التعيين بعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأي القسم المختص ، الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانوني الثابت له قبل تعيينه معيدا ، بشرط الا يزيد مرتبه على أقصى مربوط لوظيفة المعيد . وتناولت المادة ٩٣ بالنص حكم الحالات التي لا يحصل فيها المعيد على درجة الماجستير وما يعادلها او درجة الدكتوراه .

وأحالت المادة ٩٤ في شأن المعيين الى احكام المواد ٣٧ ، ٧٤ ، ٧٥ ، من القانون سالف الذكر ، وهي الخاصة بعدم جواز اعطاء دروس في غير الجامعة المعينين فيها الا بترخيص من مدير الجامعة ، وعدم جواز اعطاء دروس خصوصية او القيام بأى عمل من أعمال الخبرة او الاشتغال بالتجارة ، أو الجمع بين وظيفتهم وأى عمل لا يتفق وكرامة الوظيفة .

يضاف الى الاحكام سلفة الذكر ، ما قضت به المادة ٩٥ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المذكور ، من أن مرتبت المعيين مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون ، وقد جاء في جدول المرتبات المشار اليه ، انه يراعى

عند تعيين المعيدى فى وظائف حكومية احتفاظهم بمرتباتهم اذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون بها ، بشرط الا تجاوز اقصى مربوطها ، واذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الاقل فى وظيفة فنية تعادل بدايتها بداية وظيفة المعيد ولم يكن مرتبه قد بلغ عشرين جنيتها شهريا منح مرتبا قدره عشرون جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد . اما بالنسبة الى المعيدى الموجودين وقت تطبيق احكام هذا القانون ، فتسوى حالة المعيد على اساس منحه خمسة عشر جنيتها شهريا ، تزداد الى عشرين بعد سنة من تاريخ تعيينه . . . فاذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الاقل فى وظيفة فنية من درجة تعادل فى بدايتها بداية وظيفة المعيد ، فتسوى حالته على اساس منحه عشرين جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد .

ويبين مما تقدم جميعا ، ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، لم يتضمن حكما خاصا فى صدد حساب مدد العمل السابقة للمعيدى فى تحديد اقدميتهم . اما ما قضت به المادة ٩٢ من الاحتفاظ للمعيد الذى كان يشغل وظيفة حكومية بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا ، بشرط الا يزيد مرتبه على اقصى مربوط وظيفة المعيد ، فهو لم يتضمن بالتنظيم كيفية حساب مدد العمل السابقة للمعيدى فى تجديد اقدميتهم ، وانما يتعلق بالمرتب الذى يمنح للمعيد الذى كان يشغل وظيفة حكومية قبل تعيينه معيدا ، اذ حرص المشرع على الاحتفاظ للمعيد فى هذه الحالة بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة الحكومية اذا كان يزيد على اول مربوط وظيفة المعيد ، وبشرط الا يجاوز اقصى مربوط هذه الوظيفة . ويبين هذا المعنى جليا واضحا من استقراء نص المادة ٩٢ المذكور ، فى ضوء ما جاء بجداول المرتبات المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه — وعلى الوجه السابق ايضاحه .

ومن حيث أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المذكور ، كما يبين من احكامه سالفة الذكر ، لم يتضمن حكما خاصا فى صدد حساب مدد العمل السابقة للمعيدى فى تحديد اقدميتهم ، ومن ثم فانه يتمين الرجوع (م — ٤٣ — ج ١٢)

فى شأن حسابها الى احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - باعتماده
القانون اعلم الذى ينظم شئون موظفى الدولة كما سلف القول .

ولما كانت المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة
بالقانون رقم ٣٨٣ لسنة ١٩٥٦ تنص على انه « اذا كان للمعينين فى
الخدمة مدد عمل فى الحكومة او فى الهيئات او المؤسسات او الاعمال
الحرة ، حسبت لهم هذه المدد كلها او بعضها فى تقدير الدرجة والمرتبة
واقدمية الدرجة ، وفقا للشروط والاضاع التى يصدر بها قرار من رئيس
الجمهورية بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد اخذ رأى ديوان
الموظفين » . وتنفيذا لنص المادة ٩٤ المذكورة صدر قرار رئيس الجمهورية
رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد العمل السابقة فى تقدير الدرجة
والمرتبة واقدمية الدرجة ، منطبقا بشروط واطواع حساب مدد العمل السابقة .
وعلى ذلك فان احكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ،
تسرى فى شأن المعينين فيما يتعلق بحساب مدد العمل السابقة فى تحديد
لقدميتهم .

(فتوى ١٤٩ فى ٢٥/٢/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٢٤٥)

المبدأ :

خدمة سابقة - قواعد حسابها فى تحديد الدرجة والمرتبة واقدمية
الدرجة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ - عدم
سريتها على المعينين او اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات ظالمسا كانوا
فى هذه الوظائف - سريتها عليهم فى حالة تعيينهم او نقلهم الى جهات
حكومية تطبق هذه القواعد .

ملخص الفتوى :

طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون
نظام العاملين المدنيين بالدولة التى تقضى بعدم سريان احكام القانون

المرافق ولها على الوظائف التى تنظمها قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين ، تسرى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين وما يكمله من قوانين وقرارات على هذه الوظائف عند عدم وجود ما يقابلها فى القوانين الخاصة سواء كان مطابقا أو مغايرا لها (وهو ذلك الحكم الذى نصت عليه المادة ١٢١ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) .

وان الاصل فى تحديد الاقدمية فى الدرجة تنص عليه المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين من أن « تعتبر الاقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها » وهو ذات الحكم الذى كانت تقص عليه من قبل المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة وينطبق هذا الاصل على الوظائف التى يسرى عليها قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ مكملا بحكم المادة ٤٨ من القانون الاخير الذى يقضى بالنسبة لاهضاء هيئة التدريس بان يكون الترخين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة .

واذ كان هذا هو الاصل سواء فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة فى المادة ٢٥ منه فقد أوردت المادتان ٢٢ و ٢٤ من هذا القانون الاخير استثناء من الاصل السابق فمضى بالاعتداد بمدد الخدمة السابقة وأحال فى شروطه وأوضاعه الى قرار يصدر بذلك ، وقد صدر تنفيذا لها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة فى تقدير الدرجة والمرتبة واقدمية الدرجة ، ويسرى هذا الاستثناء على العاملين المدنيين بالدولة خلال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة طبقا لما نصت عليه المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ الذى صدر تنفيذا لأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ومن حيث ان المادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ أجازت — فى تحديد الدرجة — امتراض ترقية الموظف كل خمس سنوات ، وتعارض هذا النص مع ما تقتضيه المواد ٥٠ و ٥١ و ٥٢

من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند التعيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس ابتداء من وظيفة مدرس من مدد خاصة من تاريخ الحصول على الدرجة الجامعية الأولى أو درجة الدكتوراه ، وإن هذه المواد لم تشترط في هذه المدد أن تكون قد قضيت في عمل سابق لأن كل ما تعنى به هذه الوظائف الكفاية العلمية ، وعلى ذلك يستحيل تحديد الدرجة عند تعيين المعيد أو أعضاء هيئة التدريس وفقا لحكم المادة الرابعة سالفة الذكر .

كما أن البند ج من المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ يقصر ضم مدد الخدمة السابقة على المدد التي قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمى الذى تتطلبه المادة ١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى يعين على أساسه الموظف أو يعاد تعيينه بمقتضاه ولا تتطلب هذه المادة الأخيرة درجة أعلى من الدرجة الجامعية الأولى وليس كذلك قانون تنظيم الجامعات الذى يتطلب للتعيين في وظائف هيئة التدريس الحصول على درجة الدكتوراه .

يضاف الى ذلك ما تنص عليه المادة ٩٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ من أنه لا يجوز أن يبقى في وظيفة معيد المدد التي حددتها المادة المذكورة دون الحصول على المؤهلات الواردة بها فإن القول بجوار ضم مدة الخدمة السابقة الى مدة الخدمة في وظيفة المعيد يترتب عليه حتى أن تقصر المدد التي حددتها المادة سالفة الذكر للبقاء في الوظيفة دون الحصول على المؤهلات العلمية المشار إليها بل ربما تكون هذه المدد قد انتهت فعلا قبل التعيين في وظيفة المعيد لو كانت مدة الخدمة السابقة المراد ضمها تزيد على المدد المحددة في المادة المذكورة .

هذا ولم يرتب قانون الجامعة أثرا لمعد الخدمة السابقة في غير وظائف المعيد أو أعضاء هيئة التدريس عند تعيينهم في وظائفهم هذه إلا فيما نصت عليه المادة ٩٢ من قانون تنظيم الجامعات من أنه « إذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فإنه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه

معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على أقصى مربوط وظيفة معيد « وما جاء فى جدول المرتبات والمكافآت المرافق لهذا القانون من أنه « واذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل فى وظيفة فنية تعادل بدايتها بداية وظيفة معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيتها شهريا منح مرتبا قدره عشرون جنيتها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد » .

وما جاء فى الجدول أيضا من أنه « ويراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون فيها ، واذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية » .

وان نص المادة ٩٢ وما ورد فى الجدول المرافق للقانون من قواعد لا تجعل للخدمة السابقة أثرا الا فى تحديد المرتب وحده دون الانتدبية فى الدرجة وان جاز أن تقوم الخدمة السابقة مقام المؤهل واعتبارها شرط صلاحية للتعيين فى الحاليتين المنصوص عليهما فى الفقرتين الرابعة والخامسة من المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات .

على أنه اذا كانت الاحكام الخاصة الواردة فى قانون تنظيم الجامعات هى التى حالت دون تطبيق قواعد ضم مدد الخدمة السابقة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فانها تعتبر بمثابة المانع من تطبيق هذه القواعد بحيث اذا زال المانع ينقل المعيد أو عضو هيئة التدريس الى وظيفة أخرى تطبق فيها هذه القواعد تعين افادته منها بزوال المانع سواء بالنسبة لمدد الخدمة السابقة على تعيينه فى الجامعة أو مدة خدمته فيها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه ولئن كان الاصل أن قواعد حساب مدد الخدمة السابقة فى تحديد الدرجة والمرتب وانتدبية الدرجة

الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ لا تسرى على
المعيدين أو أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وذلك طالما كانوا في هذه
الوظائف إلا أنه في حالة تعيينهم أو نقلهم إلى جهات حكومية تطبق هذه
القواعد فانهم يفيدون منها بالنسبة لعدد خدمتهم السابقة على التعيين في
الجامعة أو اللاحقة له .

(فتوى ٦٣٩ في ١٩٦٧/٥/٢٣)

الفصل الثالث

شئون أعضاء هيئة التدريس

الفرع الاول

الاجازات والمنح الدراسية

قاعدة رقم (٢٤٦)

المبدأ :

مركز المرخص له في اجازة دراسية مركز لاثقى — بيان ذلك .

ملخص الحكم :

أن الرابطة بين المرخص له باجازة دراسية من العاملين او المبعوث في البعثات التعليمية ومن الحكومة — حسبما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — انما تلتزم في عموم روابط الوظيفة العامة ومركز العامل هو مركز تنظيمي عام تحكمه القوانين واللوائح وليس مركزا تعاقديا ، فيجوز تغييره في اى وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة بتنظيم جديد يسرى بأثر حال مباشر من تاريخ العمل به على الوقائع التى تقع في ظله ولكنه لا يسرى بأثر رجعى بها من شأنه اصدار المراكز القانونية الذاتية التى تكون قد تحققت لصالح العامل في ظل النظام القديم الا بنص خاص في القانون .

(طعن ٧٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٥/٣/١٥)

قاعدة رقم (٢٤٧)

المبدأ :

نقل العامل من جهة الى اخرى يستتبع نقل التزاماته الى الجهة المتقول اليها — نقل معيد من جامعة الى اخرى يترتب عليه انتقال التزاماته الناشئة عن منحه اجازة دراسية الى الجامعة المتقول اليها .

ملخص الحكم :

ان نقل العامل من وظيفة الى أخرى يترتب عليه أن تنقطع تبعية العامل للجهة المنقول منها وتزايله اختصاصات الوظيفة التي كان متوليا عملها ، وتنقل تبعيته الى الجهة المنقول اليها محملة بكافة الالتزامات التي التزم بها قبل الجهة المنقول منها والملتصقة بالوظيفة العامة ، وترتيباً على ذلك فان التزامات المدعى عليه الناشئة عن منحة الاجازة الدراسية وفق لائحة البعثات تنقل الى جامعة عين شمس تبعاً لنقله اليها اتخذاً في الاعتبار ان اخلال المدعى عليه بالتزاماته المشار اليها انها يصيب في الواقع جامعة عين شمس التي نقل اليها من جامعة الاسكندرية التي انقطعت صلته بها ومن ثم تكون جامعة عين شمس صاحبة الصفة في مطالبة المدعى عليه بما يستحق عليه من مبالغ نتيجة لاخلاله بالتزاماته المشار اليها طالما ان اخلاله بتلك الالتزامات قد وقع بعد نقله الى الجامعة المذكورة .
(ملعن ٤٧٤ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٥/٣/١٩٧٥)

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

لكل من القانونين رقمي ٨٤ السنة ١٩٥٨ و ١١٢ لسنة ١٩٥٩ مجاله الخاص به ولا يمنع تطبيق احكام احدهما من تطبيق احكام القانون الآخر -
المؤد في مهمة علمية على منحة يلتزم بالالتزامات التي تفرض على المؤفد في مهمة علمية وبذلك التي تقع على عضو المنحة - رفض العودة بعد انتهاء المنحة - الالتزام يرد المرتبات التي صرفت خلال فترة المنحة - اساس ذلك - مثال .

ملخص الحكم :

انه استبان من الاطلاع على ملف خدمة المدعى عليه انه حصل على بكالوريوس الهندسة عام ١٩٥٠ وعين في وظيفة معيد بكلية الهندسة بجماعة القاهرة في ٧ من اكتوبر سنة ١٩٥٠ ثم حصل على الدكتوراه في ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٥ وعين في وظيفة مدرس بالكلية المذكورة في ٢٧

من مايو سنة ١٩٥٩ وقد ورد الى كلية الهندسة بعد ذلك كتاب مدير عام ادارة البعثات (قسم المنح الدراسية) متضمنا أن السيد رئيس اللجنة العليا للبعثات سبق أن وافق على قبول المنح الدراسية المقدمة من مؤسسة « الكسندرفون هيبولدت بالمانيا الغربية لعام ١٩٦١/٦٠ وان المجلس الاعلى للعلوم رشح المدعى عليه لدراسة توزيع القوى الكهربائية ووافقت الجهة الالمانية المختصة على ترشيحه لاحد منح عام ١٩٦١/١٩٦٢ على ان يدرس اللغة الالمانية بمعهد جوتة بالمانيا على نفقة الجهات الالمانية المختصة لمدة شهرى سبتمبر واکتوبر سنة ١٩٦١ ثم تبدأ منحه لمدة عشرة شهور من اول نوفمبر سنة ١٩٦١ وقيمة المنحة ٧٠٠٠ مارك المانيا فى الشهر وانتهى الكتاب المشار اليه الى طلب اتخاذ الاجراءات اللازمة لمنحه المهمة العلمية فى اقرب وقت والافادة كذلك بموافقة مكتب الامن حتى يتسنى له السفر قبل نهاية شهر اغسطس القادم . والثابت كذلك من ملف خدمة المدعى عليه انه تقدم الى كلية الهندسة بطلب مؤرخ ١١ من يونية سنة ١٩٦١ للموافقة على سفره فى مهمة علمية بمرتبة لمدة عام الى المانيا الغربية وذلك للاستفادة من المنحة التى أعطيت له من مؤسسة فون هيبولدت وقد وافق مجلس الكلية فى ١٢ من يونية سنة ١٩٦١ على سفر المدعى عليه فى مهمة علمية بمرتبة لمدة عام ابتداء من النصف الاخير من شمسهر أغسطس سنة ١٩٦١ وبإخطار الجامعة بهذا القرار وبما ورد من الادارة العامة للبعثات أعدت ادارة المستخدمين بجامعة القاهرة مذكرة مؤرخة ٢ من يوليه سنة ١٩٦١ بما تم فى شأن ترشيحه للمنحة من ادارة البعثات ويقرر مجلس الكلية المشار اليه وقد عرضت المذكرة على مجلس جامعة القاهرة بجلسته المنعقدة فى ١١ من يولية سنة ١٩٦١ حيث وافق على اقتراح الكلية وبناريخ ٢٥ من يولية سنة ١٩٦١ وافق وزير التربية والتعليم التنفيذى على ايفاد المدعى عليه فى مهمة علمية بالمانيا الغربية لمدة سنة بمرتبة وذلك للاستفادة من المنحة المقدمة من مؤسسة فون هيبولدت وبمرتبة فقط وقد بدأت مدة السنة المشار اليها فى ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٦١ ولما لم يعد المدعى لإبشارة عمله بالكلية فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ أوقف صرف مرتبه اعتبارا من اول اكتوبر سنة ١٩٦٢ ثم وافق مجلس جامعة القاهرة فى ١٧ من يناير سنة ١٩٦٥ على

اعتبار المدعى عليه مستقلا من تاريخ انقطاعه عن العمل وابلاغ النيابة العامة لمخالفته أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

ومن حيث انه يبدو واضحا مما تقدم ان الترخيص للمدعى عليه بالسفر فى مهمة علمية لمدة سنة طبقا للمادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعمول به فى ذلك الوقت انما كان بمناسبة ترشيحه من ادارة البعثات لمنحة مقدمة من مؤسسة الكسندرفون هيبولدت بالمانيا الغربية للحكومة المصرية وبناء على طلب الادارة المذكورة حسبما سلف الايضات ومن ثم فان الترخيص له بالمهمة العلمية على هذا الوجه لا يحصل دون تطبيق القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح ذلك أن لكل من القانونين مجاله الخاص به ولا يمنع تطبيق احكام احدهما من تطبيق احكام القانون الآخر متى توافرت شروطه ومن ثم فان الموفد فى مهمة علمية على منحه يلتزم بالالتزامات التى تفرض على الموفد فى مهمة علمية وبذلك التى تقع على عضو المنحة .

وومن حيث ان المادة ٣٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه تنص بأنه على عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة أن يعود الى وطنه خلال شهر على الأكثر من انتهاء دراسته والا أوقف صرف مرتبه مع عدم الاخلال بما تقضى به القوانين واللوائح من أحكام أو جزاءات أخرى وتنص المادة ٣١ بأن يلتزم عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة بخدمة الجهة التى أوفدته أو أية جهة حكومية ترى الحاجة بها بالاتفاق مع اللجنة التنفيذية للبعثات لمدة تحسب على أساس سنتين عن كل سنة قضاهما فى البعثة أو الاجازة الدراسية ويحد أقصى قدره ٧ سنوات لعضو البعثة ، ٥ سنوات لعضو الاجازة الدراسية الا اذا تضمنت شروط البعثة أو الاجازة الدراسية أحكاما أخرى ويجوز للجنة العليا للبعثات اعفاء عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة من التزامه المشار اليه اذا دعت ضرورة قومية أو مصلحة وطنية الى الانفاذ منه فى جهة غير حكومية ونصت المادة ٣٣ على ان للجنة التنفيذية أن تقرر انتهاء بعثة أو اجازة أو منحة كل عضو يخالف أحكام احدى المواد ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣٠ كما أن لها أن تقرر مطالبة العضو بفتح البعثة أو المرتبات التى صرفت له فى الاجازة

أو المنحة إذا خالفت المادة ٢٥ ، ٢١ ومغاد ذلك ان عضو المنحة الذى لا يعود خلال شهر من تاريخ انتهاء بعثته يوقف صرف مرتبه كما يجوز انتهاء المنحة ، وإذا رفض العودة فان ذلك يعنى اخلافة بما نصت عليه المادة ٢١ من خدمة للجهة الموفدة له للمدة المشار اليها بالنص ويلزم تبعا لذلك بالنفقات والمرتبات التى صرفت له .

ومن حيث انه لما كان الثابت من الاوراق ان المدعى عليه لم يستجب لطلب الجامعة فى العودة الى الوطن واستلام عمله بكلية الهندسة بالرغم من مطالبته بذلك مما ترتب عليه انتهاء خدمته طبقا للقانون باعتباره مستقila لانتطاعه عن العمل دون عذر مقبول فانه يكون قد اخل بما ألزمته به المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه وبالتالي يلتزم برد كافة المرتبات التى صرفت له خلال فترة وجوده بالمنحة وقدرها ٧٧٥ جنيها و ١٣٥ مليم بالتطبيق للمادة ٣٣ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ .

ومن حيث انه لا ينال ما تقدم ان المادة (٦٤) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات وهو القانون المعمول به وقت سفر المدعى عليه فى المنحة كانت تنص على انه يجوز ان يوقد أعضاء هيئة التدريس فى مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة ويكون ذلك بقرار من وزير التعليم العالى بناء على طلب مجلس الجامعة وبعد أخذ رأى مجلس الكلية والاقسام المختصة ولا تزيد مدة المهمة العلمية على سنة ولا يجوز ايفاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء أربعة سنوات من عودته من البعثة أو اجازة دراسية أو مهمة علمية ومع ذلك يجوز عند الضرورة التصوى وبموافقة المجلس الأعلى للجامعات مد المهمة الى ما يزيد على سنتين أو الإيفاد فيها قبل انقضاء الأربع سنوات المشار اليها وعلى المرخص له فى المهمة العلمية ان يقدم بعد انتهاء مهمة تقريراً عن الأعمال التى قام بها ونسخا من البحوث التى يكون قد أنتمها ويتقاضى المرخص له مرتبا كاملا مدة المهمة ذلك لأن القرار الصادر بإيفاد المدعى عليه فى مهمة علمية للاستفادة من المنحة ينطوى فى الواقع على شقين أحدهما خاص بالمنحة التى رشح لها عن طريق الإدارة العامة للبعثات وهذه ينظمها القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ ويلتزم المدعى عليه بأحكامه بصدها والشق الآخر هو الخاص بالمهمة

العلمية ويحكمها القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فيلتزم عضو هيئة التدريس بتقديم تقرير عن مهمته ونسخا من البحوث التي يكون قد أنجزها كل ذلك بالإضافة الى أن إيفاد المدعى عليه في المهمة العلمية كان لازما باعتباره الوسيلة القانونية لشرعية انقطاع المدعى عليه عن العمل طوال مدة المنحة المقدمة للدولة والتي رشح لها . كذلك لا وجه لحجاج المدعى عليه بأن مدة وجوده في المهمة العلمية اعتبرت مدة خدمة فعليه بدليل أن الجامعة اعتبرته مستقila من تاريخ انتهاء المهمة في ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٦ ذلك لأن التزام المدعى عليه برد ما صرف اليه من مرتبات إنما يستند الى نص المادة (٣٣) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ التي لم تعلق التزام عضو المنحة برد تلك المرتبات بأي قيد يتعلق بموقفه الوظيفي في الجهة التي يعمل بها .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ما تقدم فإن الحكم المطعون فيه وقد ذهب غير هذا المذهب يكون خالف القانون ، ويتعين لذلك القضاء بالفائه وبالزام المدعى عليه بأن يؤدي الى المدعى مبلغ ٧٧٥١٢٥ جنيها والفوائد القانونية بواقع ٤٪ من تاريخ المطالبة القضائية الحاصلة في ١٠ من ابريل سنة ١٩٦٧ حتى تمام السداد والمروقت .

(طعن ١١٠٠ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٤/٢/٢٣)

قاعدة رقم (٣٤٩)

المبدأ :

المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ناطت بالمجلس الأعلى للجامعات الموافقة على إيفاد اعضاء هيئة التدريس في مهمات علمية مؤقتة بالخارج في حالات معينة - استحقاق العضو مرتبه خلال مدة المهمة العلمية مرتبط بالموافقة على هذه المهمة من الجهة المختصة بذلك وهي المجلس الأعلى للجامعات .

ملخص الحكم :

من حيث انه يبين من الاطلاع على الأوراق في انه في ١٩٦٦/٧/٢٧ وافق وزير التعليم العالي على اقتراح مجلس جامعة أسيوط في ١٩٦٦/٢/١٤ بسفر المدعى الى الولايات المتحدة الأمريكية لعام ١٩٦٦/١٩٦٧ للاستفادة من المنحة المقدمة من هيئة تبادل الطلاب والأساتذة بين مصر والولايات المتحدة الأمريكية وذلك بدون تحميل الجامعة اية نفقات وبدون تحويل نقد الى الخارج وقد سافر المدعى في هذه المهمة في سبتمبر سنة ١٩٦٦ ، وفي ١٩٦٧/٥/٣٠ ورد للجامعة كتاب من المدعى يطلب فيه مد مهمته العلمية لمدة عام آخر للاستمرار في تدريس مقرر الجهاز العصبي بجامعة روتشستر ، وفي ١٩٦٧/٧/١٤ اشر وكيل الجامعة باتخاذ اللازم لمعوقته بعد انتهاء المنحة وتحرر بذلك للادارة العامة للبعثات في ١٩٦٧/٧/٢٩ ، ١٩٦٧/٩/١٧ ، وقد عرض الموضوع على مدير الجامعة فأشر في ١٩٦٨/٢/١٨ بالنظر في معاملة المدعى مثل زملائه الذين أوفدوا في مهمات علمية الى أمريكا وفي ١٩٦٨/٢/٢٧ وافق مجلس الجامعة على مد المهمة العلمية للمدعى لمدة عام آخر بدون مرتب .

ومن حيث ان قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الذي أوفد المدعى في ظل العمل بإحكامه قد نص في المادة ٦٤ على انه « يجوز أن يوفد أعضاء هيئة التدريس في مهمات علمية مؤقتة خارج الجامعة ويكون ذلك بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والاقسام المختصة ولا تزيد مدة المهمة العلمية على سنة ولا يجوز ايفاد عضو هيئة التدريس قبل انقضاء اربع سنوات من عوقفه من بعثة أو اجازة دراسية أو مهمة علمية ، ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى وبموافقة المجلس الأعلى للجامعات مد المهمة الى ما لا يزيد على سنتين أو ايفاد منها قبل انقضاء الأربع سنوات المشار اليها وعلى المرخص له بالمهمة العلمية ان يقدم بعد انتهاء مهمته تقريراً عن الأعمال التي قام بها ونسخاً من البحوث التي يكون قد أتمها ويتقاضى المرخص له مرتبه كاملاً مدة المهمة .

ومناد هذا النص ان ايفاد عضو هيئة التدريس فى مهمة علمية قبل انقضاء اربع سنوات من عودته من بعثة او اجازة دراسية او مهمة علمية ، وكذلك ايفاده لمدة تزيد على سنة ولا تريد على سنتين رهن بموافقة المجلس الاعلى للجامعات ، ومن ثم فان استحقاق عضو هيئة التدريس مرتبه خلال مدة المهمة العلمية سواء كانت قبل انقضاء الاربع سنوات المشار اليها ، او لمدة تزيد على سنة مرتبط بالموافقة على هذه المهمة من الجهة المختصة بذلك وهى المجلس الاعلى للجامعات ، ولما كان الثابت أن المدعى قد أوفد فى مهمة علمية لمدة سنة ثم وافق مجلس جامعة أسيوط على مد هذه المهمة سنة أخرى بدون مرتب ، وقد أفادت الجامعة بجلسته ٢٠ من يناير سنة ١٩٨٠ ان المجلس الاعلى للجامعات لم يوافق على هذا المد ومن ثم لا يستحق المدعى مرتبه خلال السنة الثانية لمهمته العلمية بالتطبيق لنص المادة ٦٤ من قانون تنظيم الجامعات سالفة الذكر ويتمين أعمال قرار مجلس الجامعة فى الحدود التى تضمنها والغاية التى استهدفها ومقتضاها مد مهمة المدعى العلمية لمدة سنة أخرى بدون مرتب وبالتالي تكون دعواه غير قائمة على أساس سليم من القانون واجبة الرفض مع الزامه مصروفاتها .

(طعن ٨٩٦ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٧/٢/١٩٨٠)

الفرع الثاني النسب والإعارة

قاعدة رقم (٢٥٠)

المبدأ :

المادتان ٦٢ و ٦٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — مفادها أن النذب كل الوقت يعتبر اعارة ويأخذ حكمها من حيث استحقاق العضو المعار لمرتبه من الجهة المعار اليها — مرد ذلك أن هذه الجهة متى كانت هي المستفيدة بخدماته وخبرته فانها تتحمل مرتبه — نتيجة ذلك عدم التزام الجهة المعيرة بالمرتب الا اذا اجاز مجلس الجامعة اداءه في الأحوال التي يراها لاعتبارات يقدرها — الأصل هو عدم استحقاق عضو هيئة التدريس بالجامعة لمرتبه خلال مدة الإعارة أو النذب الكابل والاستثناء هو صرف هذا المرتب بقرار خاص من مجلس الجامعة .

ملخص الحكم :

بالاطلاع على محاضر اجتماع جامعة الاسكندرية في شأن نذب المدعى تبين أن المجلس قد وافق بجلسته المنعقدة في ١٩٥٨/٣/٣٠ على نذب كل الوقت للعمل كخبير فني في الغابات بهيئة الاغذية والزراعة بالاطليم السوري التابعة للامم المتحدة لمدة سنة اعتباراً من ١٩٥٨/٩/٢١ وقد تجدد هذا النذب مرتين في عامي ١٩٥٩ و ١٩٦٠ وبجلسة ١٩٦٠/١١/٦ تبين لرئيس المجلس عند مراجعة قرارات المجلس الصادرة بجلسته السابقة أن مرتب المدعى كان يصرف اليه طوال مدة نذبه ومن ثم طلب من المجلس ابداء الرأي فيها اذا كان هذا النذب يتضمن صرف المرتب وقد أسفرت المناقشة على أن النذب كل الوقت للجهات الأجنبية أو غير الحكومية يكون في حكم الاعارة ولا تؤدي الجامعة المرتب الا اذا نص على ذلك قرار مجلس الجامعة وتنفيذا لذلك صدر قرار بعدم استحقاق المدعى

لمرتبه الذى كان يصرف اليه من الجامعة خلال مدة نديه مع تحصيله بالخصم من مرتبه فى حدود الربع .

ومن حيث أن المادة ٦٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات تنص على أنه يجوز نذب أعضاء هيئة التدريس لمدة محدودة من جامعة الى اخرى أو للقيام بعمل وظيفة عامة أخرى بقرار من مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية المختص ويعتبر النذب كل الوقت اعارة تخضع للأحكام الواردة فى المادة التالية « وتقتضى المادة ٦٢ من ذات ألقانون بأن « يكون شأن المعار خلال مدة الاعارة شأن المعارين للحكومات الأجنبية ويتقاضى مرتبه من الجهة المعار اليها ويجوز فى احوال خاصة أن تؤدى الجامعة مرتبه « ومفاد هذين النصين ان النذب كل الوقت يعتبر اعارة يأخذ حكمها من حيث استحقاق العضو المعار لمرتبه من الجهة المعار اليها ومرد ذلك أن هذه الجهة متى كانت هى المستفيدة بخدماته وخبرته فانها تتحمل مرتبه ومن ثم لا تلتزم به الجهة المعيرة الا اذا اجاز مجلس الجامعة اداء هذا المرتب فى الاحوال التى يراها لاعتبارات يقدرها ومن ذلك ينضج أن الأصل هو عدم استحقاق عضو هيئة التدريس بالجامعة لمرتبه خلال مدة الاعارة أو النذب الكامل والاستثناء هو صرف هذا المرتب الية بقرار خاص من مجلس الجامعة يوافق صراحة على صرفه .

ومن حيث انه متى كان الثابت ان مجلس جامعة الاسكندرية عندما وافق على نذب المدعى كل الوقت للعمل كخبير بهيئة الاغذية والزراعة لم يقرر صرف المرتب الية وعندما تبين له أن المرتب مسكوت عنه سواء فى القرار الأول بنديه أو عند تجديد نديه تصدى لمناقشة هذا الموضوع منتهيا الى عدم احقيقه فيها صرف له من مرتبات خلال فترة النذب واسترداده مئة ومن ثم فإن ما قام به المجلس فى هذا الصدد يتفق والتطبيق السليم لنص المادتين ٦٢ و ٦٣ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ذلك أن صرف هذه المرتبات لا يكون الا بقرار خاص حسبما سلف البيان ولا يتدح فى ذلك أن الاعارة — مظلها مثل النذب كل الوقت — لا تقطع

صلة المعار بالجهة المعيرة وإن مدة الاعارة تحسب في المعاش واستحقاق
الملاوات الدورية لأن ذلك يعتبر أثرا من آثار استمرار العلاقة
الوظيفية بين المعار وجهته الأصلية تلك العلاقة التي لا تنصها
الاعارة ولا تنتهيها .

(طعن ١٠٥٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٥/٤/٢٠)

قاعدة رقم (٢٥١)

المبدأ :

اعارة المدعى لاحدى الجامعات بالملكة العربية السعودية لمدة
أربع سنوات — طلب تجديد اعارته للسنة الخامسة — رفض تجديد الاعارة
واخطار المدعى بضرورة العودة لاستلام عمله والا اعتبر منقطعاً عن العمل
— حضور المدعى وتقديمه بطلب يعرب فيه عن رغبته في استلام العمل
بعد انتهاء اعارته والتأشير على هذا الطلب بما يفيد الموافقة على قيامه
بالعمل في ذات اليوم — عدم حضوره بعد ذلك — صدور قرار جمهوري
باعتبار خدمته منتهية اعتباراً من تاريخ انقطاعه عن العمل وعدم ترتيب أي
أثر قانوني على استلامه العمل وعدم الاعتداد به بعد أن ثبت أن استلامه
العمل لم يكن عن رغبة جادة ونية صادقة في الانتظام بالعمل مستهدفاً من
وراء ذلك مجرد الإيهام بالرضوخ لطلب الكلية في العودة إلى العمل وانتهاء
انقطاعه — القرار المطعون فيه قائم على أساس سليم في الواقع والقانون .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المستفاد من استعراض الوقائع على النحو السالف
بيانه أن المدعى عندها تقدم بطلبه إلى كلية الزراعة جامعة الأزهر في ١٥
من يوليو سنة ١٩٧٨ لاستلام العمل لم يكن ذلك عن رغبة جادة ونية
صادقة في الانتظام بالعمل إنما كان يستهدف من وراء ذلك مجرد الإيهام
بالرضوخ لطلب الكلية في العودة إلى العمل وانتهاء انقطاعه عنه هذا
(م — ٢٢ — ج ١٢)

الذى كان قائما منذ ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ وذلك بقصد الحيلولة دون اعمال الاثر القانونية المترتبة على هذا الانقطاع وآية هذا التحايل ما افادت به سفارة باكستان (قسم رعاية مصالح المملكة العربية السعودية) من أن عقد المدعى المبرم مع جامعة الملك عبد العزيز بجده اعتبارا من ٧ من شوال سنة ١٣٩٣ هـ ظل قائما حتى ١٢ من شوال سنة ١٤٠٠ هـ أى اعتبارا من ٢ من نوفمبر سنة ١٩٧٣ حتى ٢٣ من أغسطس سنة ١٩٨٠ وهو ما لم يدحضه المدعى أو يجادل فى صحته ، وبهذه المثابة فإن ما قرره المدعى فى طلبه من أن اعارته قد انتهت كأن يتجافى مع الواقع ويؤذى عن الحقيقة الأمر الذى يكشف بجلء عن أنه لم يكن صادق العزم فى العودة الى عمله بالجامعة وإن كل ما كان يستهدفه هو الرغبة فى اسقاط انواعيد والاجراءات التى اتخذت حيالة لانهاء خدمته اذا لم يعد الى عمله فى الاجل المضروب له وقد تكلد هذا القصد من عدم عودة المدعى الى عمله بعد هذا التاريخ الا فى ١١ من سبتمبر سنة ١٩٧٨ وكانت هذه العودة لا ليياشر مهام وظيفته ولكن ليطالب بتجديد اعارته لذات الجامعة التى زعم أنه انتهى صلته بها ثم انقطع عن عمله بالكلية ولم يتردد عليها الى أن تراسى للكلية أن المدعى غادر البلاد فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٨ متوجها الى السعودية حيث الجامعة التى يعمل بها وذلك دون الحصول على اذن بذلك من السلطات المختصة وانتظم بالعمل بالجامعة المذكورة تنفيذا للعقد الذى كان ما يزال ساريا الى أن تم انتهاء خدمته بالقرار الصادر فى ٣١ من يناير سنة ١٩٧٩ .

واذ وضحت صورية تسلم المدعى لعملة بجامعة الأزهر المدعى عليها فى ١٥ من يوليو سنة ١٩٧٨ على النحو السالف الذكر بعد أن استبان أن هذا الاجراء كان عملا تويهيا بقصد تقاوى أعمال حكم القانون فى شأنه فائنه يتعين أن يرد عليه هذا القصد وعدم ترتيب أى اثر قانونى على هذا الاجراء وبناء عليه فإنه لا تترتب على جامعة الأزهر أن هى لم تعدد باستلام السيد المخكور للعمل الواقع فى ١٥ من يوليو سنة ١٩٧٨ وأعملت فى حقه احكام المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢

بشأن تنظيم الجامعات التى تخضع لها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالتطبيق لحكم المادة ١٨٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها والصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ واعتبرت خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل فى ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ بعد أن أصر على عدم العودة لاستلام عمله بالرغم من إنذاره وإمهاله أكثر من مرة ولقد تجاوزت خمسة عشر شهرا حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه فى ٣١ من يناير سنة ١٩٧٩ وعلى ذلك يكون القرار المطعون فيه قائما على أساس سليم فى الواقع مبررا من أى مطن .

(طعن ٤٩٤ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٢/٥/٢٢)

قاعدة رقم (٢٥٢)

المبدأ :

المادة ٣٣ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها قد ناطت بالجامعة اختصاص تزويد العالم الاسلامى والوطن العربى بالعلماء العاملين الذين يجمعون الى الايمان بالله والنقة بالنفس وقوة الروح والتفقه فى العقيدة والشريعة ولفة القرآن كفاية علمية وعملية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك - يتعين أن يكون عضو هيئة التدريس بهذه الجامعة تتوافر له مقومات تنفيذ ما ناطه القانون بالجامعة التى ينتهى اليها - ارجاء الجامعة الموافقة على اعادة عضو هيئة التدريس حتى يؤدى نفقة زوجته وابنته قبل الموافقة على اعارته لا يشكل خطأ من جانبها يستوجب التعويض - أساس ذلك : الحفاظ على سمعة عضو هيئة التدريس بالأزهر من مناجته بالحكام قضائية فى دولة اسلامية مما يسبب اليه وإلى الجامعة التى ينتهى اليها .

ملخص الحكم :

ان مناط الفصل فى هذا الطعن هو بيان ما اذا كان تصرف الجامعة على النحو المشار اليه يكون خطأ من جانبها يقرتب عليه مساءلتها ، ومن ثم فانه يتعين النظر الى هذا التصرف فى ضوء احكام رسالة الجامعة الازهرية وما تطلبه القانون من صفات فى العاملين بكلياتها ، اذ ان المادة ٢٣ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها قد ناطت بالجامعة اختصاص تزويد العالم الاسلامى والوطن العربى بالعلماء العاملين الذين يجمعون الى الايمان بالله والفقه بالنفس وقوة الروح والتفقه فى العقيدة والشريعة ولغة القرآن كناية علمية وعملية ومهنية لتأكيد الصلة بين الدين والحياة والربط بين العقيدة والسلوك وتأهيل عالم الدين للمشاركة فى كل انواع النشاط والانتاج والريادة والقادة الطيبة وعالم الدنيا للمشاركة فى الدعوى الى سبيل الله بالحكمة والموعظة الحسنة وعلى ذلك فانه يتعين ان يكون عضو هيئة التدريس بهذه الجامعة تتوافر له مقومات تنفيذ ما ناطه القانون بالجامعة التى ينتمى اليها ، ومن ثم فاذا ما قامت الجامعة بارجاء الموافقة على اعادة المطعون ضده حتى يؤدى نفقة زوجته وابنته قبل الموافقة على اعارته فان بمسلك الجامعة على هذا النحو لا يشكل خطأ من جانبها ، لأنها أتت تصرفا من شأنه الحفاظ على سمعة احد أعضاء هيئة التدريس بها ، وذلك من متابعته بأحكام قضائية فى دولة اسلامية أخرى ، بما قد يسوء اليه والى الجامعة التى ينتمى اليها ، ولا سند فيها ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان القانون رسم طرقا للحصول على الحقوق ليس من بينها تدخل الجهة الادارية فى شأن يخص احد العاملين بها فان هذا القول لا يؤخذ على اطلاقه ذلك ان الجامعة الازهرية لها وضع خاص فى هذا الشأن من حيث انه يتطلب فى أعضاء هيئة التدريس بها أن يكون قدوة فى التصرف والخلق الكريم يضاف الى ما تقوم ان الجامعة وافقت على اعادة المطعون ضده فى العام الجامعى ٨٠/٧٩ ثم وافقت على تجديدها فى العام الجامعى ٨١/٨٠ .

ومن حيث لما تقدم تنقضى مسئولية الجامعة حيال ما قامت به قبل
المطعون ضده ، واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب ،
فانه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون مما يتعين معه الحكم بالغائه وبرفض
طلب التعويض مع الزام المطعون ضده بمصاريف الطعن عملاً بنص
المادة ١٨٤ من المرافعات .

(طعن ٩٩٦ لسنة ٢٦ قى — جلسة ١٩٨٥/٤/٩)

الفرع الثالث

مزاولة اعضاء هيئة التدريس لبعض الاعمال خارج الجامعة

اولا : مزاولة اعضاء هيئة التدريس بكليات الطب العمل فى الخارج :

قاعدة رقم (٢٥٢)

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — قواعد تحديد الاقامة فيما بينهم — ضرورة ديسمبر سنة ١٩٢٧ بالسماح للأطباء الذين تنظمهم هيئة التدريس فى كلية الطب أن يباشروا مهنتهم فى الخارج الى جانب عملهم الحكومى مقابل تخفيض مرتباتهم الى النصف وأن تعتبر مدة خدمتهم نصف وقت — تقنين المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ هذا النظام — قرار مجلس الوزراء فى ١٨ من يولية سنة ١٩٣٦ — تقريره صرف نصف الماهية للطبيب فى الدرجة الخامسة فما فوق اذا طلب الطبيب الموظف الاشتغال نصف الوقت — قرار مجلس الوزراء فى ٦ من اكتوبر سنة ١٩٤٦ — ابرازه معنى اشتغال اعضاء هيئة التدريس بكلية الطب بمهنتهم فى الخارج وبتحديد ذلك بعدم تخصيص أعمال التدريس بكامل الوقت اللازم لها بسبب انصرافهم الى العمل الخارجى المرخص لهم فيه — تقريره منح اعضاء هيئة التدريس بكلية الطب كامل مرتبهم اذا خصوا الكلية بكل اوقات العمل الرسمية المقررة فى مصالح الحكومة — المادة ٢٤ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واختصاصها الأطباء المنوعين من مزاولة المهنة بالخارج بجزية جديدة فى الترقية — قرار مجلس كلية الطب بجامعة القاهرة بأن العمل فى حالتيه نصف الوقت وكل الوقت لم يتغير فى كنهه وكيفه — لا يغير من طبيعة الأوضاع القانونية فيها يتعلق بمراكز هيئة التدريس بالكلية الذين وصفوا بقرار مجلس الوزراء فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بأنهم أطباء نصف

الوقت — كون الدعى موظفا نصف الوقت فى فترة تخللت مدة خدمته يجعله خاضعا فى تسوية معاشه لحكم المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ .

ملخص الحكم :

الأصل ان يكرس الموظف كامل وقته لأداء واجبات وظيفته ، أى ان ينقطع لها ، سواء فى وقت العمل الرسمى أو فى غير الوقت المعين له ، ملا يقوم فى وقت فراغه بأى عمل بأجر ، فإذا أذن له فى هذا العمل كان وقته غير مكرس بأكمله لعمله الحكومى ، وخفض مرتبه تبعا لذلك . وقد ردت المادتان ٧٣ و ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة فيها بعد الأصل العام فى هذا الشأن ، اذ نصت أولاهما على وجوب ان يخصص الموظف وقت العمل الرسمى لأداء واجبات وظيفته . وإجازت تكليفه بالعمل فى غير أوقاته الرسمية علاوة على الوقت المعين لها اذا اقتضت مصلحة العمل ذلك ، وحظرت الثانية عليه ان يؤدى أعمالا للغير بمرتب أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية الا ان يؤذن له فى ذلك بالشروط التى أوردتها . وقد كان المدعى طبيبا يمشى كل الوقت فى عمله ، وغير مصرح له بالأشغال الخصوصية ، ثم صدر قرار مجلس الوزراء فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بالتصديق على قرار نجدة فحص كفايات موظفى التدريس بكلية الطب بجعل وظيفته نصف وقت بدلا من وقت كامل بنصف مرتب اعتبارا من ذلك التاريخ ، وبذا يكون هذا القرار قد قطع فى تحديد وضعه ، بأن اعتبره موظفا « نصف الوقت » ، اذ سمح له بمزاولة مهنته فى الخارج وخفض مرتبه الى النصف بناء على ذلك . ومقتضى هذا على الأساس المتقدم أن وقت عمله قد خفض الى النصف كذلك ، اذ هو علة تخفيض المرتب بهذا القدر . وقد صدر بعد ذلك المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، وأورد فى المادة ١٦ مئة تعريفا تشريعا للموظف أو المستخدم الدائم « نصف الوقت » فى مقام بيان أسس تسوية معاشه أو مكافأته اذا ما تخللت مدة خدمته مدد عمل فيها نصف الوقت ، اذ جعل معيار قيام هذه الصنة به

تخفيض اوقات عمله الى النصف ، ولقد ذلك فيما جاء بمذكرته الايصاحية
تعليقا على هذه المسألة متسقا في تفسير مدلوله مع المعنى الذي اصطلحت
عليه لجنة تعديل الدرجات في سنة ١٩٢١ ، اذ صرحت لبعض الموظفين —
لا سيما الأطباء منهم — بمزاولة مهنتهم في الخارج ، الامر الذي انبنى عليه
خفض الوقت الذي كان واجبا تكريسه لعملهم ، على ان يتنازلوا في نظير
ذلك عن نصف المرتب المقرر لهم ، وهو ذات المعنى الذي اخذ به قرار
مجلس الوزراء الصادر في ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ ، واذا كان المنشور
رقم ٥ الصادر في ٢٨ من يونية سنة ١٩٣٦ تنفيذا لقرار مجلس الوزراء
الصادر في ١٧ من يونية سنة ١٩٣٦ قد اوقف الترخيصات السابق منحها
لبعض موظفي الحكومة ومستخدميها لمزاولة اعمال خارجة عن اعمال
وظائفهم الاصلية في غير اوقات العمل الرسمية ، فانه قد استثنى من ذلك
الترخيصات التي نصت عليها بعض الكادرات الخاصة . كما هو الحال
في شأن الأطباء الذين يشغلون وظائف مهينة في وزارة الصحة والجامعة
المصرية ، فلتقى عليها ، ولم يصنفها بأنها متصورة على اباحة مزاولتهم
لمهنتهم في غير اوقات العمل الرسمية ، بل استثنى اربابها جلة بأوضاعهم
وظروفهم القائمة بحسب الكادرات الخاصة بهم مطلقة من هذا القيد ،
ومن ثم فان التحدي بالمنشور المشار اليه للتدليل على انحصار النشاط
الخارجي لهذه الفئة من الموظفين من الناحية الزمنية في غير اوقات العمل
الرسمية يكون في غير محله . وقد جاء قرار مجلس الوزراء الصادر
في ١٨ من يولية سنة ١٩٣٦ صريحا في تأكيد المعنى المتقدم ، اذ ورد به
« اما اذا طلب (الطبيب الموظف) بعد ذلك مزاولة المهنة او ما يعبر عنه
بالاشتغال نصف الوقت صرف اليه نصف النهاية فقط في أية درجة
كان من الخامسة فما فوق » . وأعقبه بعد ذلك قرار مجلس الوزراء
الصادر في ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ الذي ابرز معنى اشتغال هيئة
التدريس بكلية الطب بمهنتهم في الخارج ، وحدد مدلوله بقوله « حيث
يصرفهم العمل الخارجي عن التفرغ لأعمال التدريس تفرغا كافييا » ،
فكشف بذلك عن ان هؤلاء لا يخصصون أعمال التدريس بكامل الوقت
اللازم لها بسبب انصرافهم الى العمل الخارجي المرخص لهم فيه ، وخلص

من هذا الى تقرير منح أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب « المسموح لهم بالاستغفال بمهنتهم خارجها مرتب وظيفتهم كاملا اذا خصوا الكلية بكل اوقات العمل الرسمية المقررة فى مصالح الحكومة » ، ومنح « غير المسموح لهم بالاستغفال الخارجى بمهنتهم بدل تفرغ طبقا للفئات التى عينها ، فضلا عن مرتب الوظيفة الكامل » . وبذا علق منح مرتب الوظيفة كاملا للمشتغلين بالمهنة فى الخارج على شرط تخصيص جهودهم فى كل اوقات العمل الرسمية المقررة فى مصالح الحكومة لاحتياجات التدريس بالكلية .

وانصح بهذا عن أن علة تخفيض المرتب الى النصف كانت وما زالت هى عدم تحقق هذا التخصيص . ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فآثر فى المادة ٣٤ مكررا منه الأطباء الممنوعين من مزاوله مهنتهم بالخارج : دون غير الممنوعين منهم ، بمزية جديده فى الترقية . ونص قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من اغسطس سنة ١٩٥٣ تنفيذاً لهذه المادة على منحهم بدل طبيعة عمل بالكامل .

واذا كان قرار مجلس كلية الطب بجامعة القاهرة الصادر فى ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٤ قد انتهى الى « ان العمل فى حالتيه ما سمي نصف الوقت وكل الوقت لم يتغير فى كنهه وكيفه » بعد ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ عما كان عليه قبل هذا التاريخ ، فان هذا لا يغير من طبيعة الأوضاع القانونية فيما يتعلق بمراكز أعضاء هيئة التدريس بالكلية الذين كانوا يمارسون مهنتهم فى عياداتهم الخاصة فى الخارج ، والذين وصفوا بقرار مجلس ابوزراء الصادر فى ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ بأنهم اطباء « نصف الوقت » ، وخفضت مرتباتهم لهذا السبب الى النصف وارتضوا ذلك ، وكان وضعهم على هذا النحو يسمح لهم قانونا بالتخفف من اوقات عملهم . ولما كان المدعى موظفا نصف الوقت فى الفترة التى تخللت مدة خدمته والواقعة بين ٣ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ و ٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ ، فانه يخضع فى تسوية معاشه لحكم المادة ١٦ دون المادة ١٥ من الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية .

ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والقيام باعطاء الاستشارة لشركة مساهمة :

قاعدة رقم (٢٥٤)

المبدأ :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص بالشركات المساهمة تحرم الجمع بين وظيفة استاذ باحدى الجامعات باعتباره موظفا عموما وبين القيام بالاستشارة لدى احدى الشركات المساهمة ولو كانت الاستشارة خاصة بعمل معين او مؤقتة بمدة معينة .
ملخص الفتوى :

يتلخص موضوع الفتوى فى ان حضرة الدكتور الاستاذ بكلية الهندسة بجامعة فؤاد الاول قدم للكلية المذكورة صورة كتاب ورد له من شركة بواخر البوستة الخديوية تدعوه فيها للعمل كمهندس استشارى لها فى انشاء وتجهيز معدات مصنع السماد بالسويس التى تقوم باعدادها فى ورشها بالاسكندرية نظرا لحاجتها الى خبرة بعض كبار المهندسين الميكانيكيين لانجاز هذا المشروع على احسن وجه . وذكر حضرة الاستاذ انه من الممكن ان يقوم بهذا العمل دون ان يتعارض مع عمله بالكلية ..

وقد عرض الامر على قسم الراى مجتمعاً لمعرفة ما اذا كان العمل الذى يطلبه الاستاذ المذكور ان يسمح له بالقيام به يقع اولا تحت طائلة الحظر المنصوص عليه فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ .

وقد استعرض قسم الراى مجتمعاً هذا الموضوع بجلسته المنعقدة فى ٢٦ من يونية سنة ١٩٤٩ فتبين له ان المادة الاولى من القانون سالف الذكر تنص على انه لايجوز الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التى يتناول صاحبها مرتبا وبين عضوية مجلس ادارة احدى الشركات المساهمة

أو الاشتراك في تأسيسها أو القيام بعمل من أعمال الإدارة أو الاستشارة فيها سواء أكان بأجر أم بغير أجر .»

وهذا النص عام ومطلق ومن قواعد التفسير أن المطلق يجري على إطلاقه حتى يوجد ما يخصه ومتى كان الأمر كذلك فإن الحظر يقع على الأعمال المشار إليها في المادة الأولى من ذلك القانون سواء أكانت تلك الأعمال مستمرة أو مؤقتة .»

لذلك قد انتهى رأى القسم إلى أن المادة الأولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٩ الخاص بالشركات المساهمة تحرم الجبيع بين وظيفة أستاذ في إحدى الجامعات وبين القيام بالاستشارة لدى إحدى الشركات المساهمة ولو كانت الاستشارة خاصة بعمل معين أو موقوته بمدة معينة .

(فتوى ٤٧ / ٢٠ / ١ - ٢١٠ / ٢٠ / ١ - في ١٩٤٩/٧/٥)

الفرع الرابع الاجازة الخاصة لرعاية الطفل

قاعدة رقم (٢٥٥)

المبدأ :

للمخاطبات بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من عضوات هيئة التدريس بالجامعات الحق في الحصول على اجازة خاصة بدون اجر لرعاية الطفل .

ملخص الفتوى :

أورد نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حكما جديدا مقتضاه تنفيذ احكام الدستور في شأن رعاية الأسرة ورعاية المرأة العاملة . ومن ثم قرر نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون المذكور للمرأة العاملة الحق في الحصول بناء على طلبها على اجازة لرعاية طفلها لمدة عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية . وهذا التفسير هو الوارد في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقد استحدث المشرع هذا الحق ولم يكن قد نص عليه في قوانين التوظيف السابقة على هذا القانون ومن ضمنها القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات . ومن ثم يكون المشرع قد استن قاعدة تشريعية جديدة تسري على العاملات المخاطبات بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما تسري على العاملات المخاطبات بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ باعتبار ان الاول يمثل القانون العام بالنسبة لقوانين التوظيف الاخرى .

(ملف ٢٧٠/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/١/١٨)

الفرع الخامس
تخفيض المدد اللازمة لشغل وظائف
التدريس بالجامعات

قاعدة رقم (٣٥٦)

المبدأ :

القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ بتخفيض المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات — بقاؤه نافذا رغم صدور القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن الجامعات — أساسه ان العام لا ينسخ الخاص .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ الذى خفض المدد اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات هو قانون خاص ينظم حالات معينة ، وذلك على نقيض القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فانه قانون عام ينظم شئون أعضاء هيئة التدريس بالجامعات كافة ، ولما كان القانون العام لا يلغى القانون الخاص فان القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ يظل نافذا ولا يزول اثره بصدر القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه ، يؤيد هذا النظر ان الحكمة من استصدار القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٤٦ لا تزال قائمة ، وان القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ الذى ألغى القوانين التى كان معمولاً بها من قبل لم ترد به أية اشارة الى القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٦ ..

(فتوى ١٧٢ فى ١٩٥٨/٤/٦)

الفرع السادس اقتضية أعضاء هيئة التدريس

قاعدة رقم (٢٥٧)

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — اقتضية ، ترتيبها طبقا لاحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتباره القانون العام — خلو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات من قواعد خاصة تحكم اقتضية اعضاء هيئة التدريس — ترتيب الاقدمية على اساس المفاضلة بين المؤهل وبين المؤهل الخاص للتميين في وظيفة مدرس وهو الدكتوراه ، وعلى اساس الكفاية العلمية .

ملخص الفتوى :

انه ازاء خلو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات من قاعدة تحكم الاقدمية بين اعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، فيتمتع الرجوع الى احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — والذي كان معمولاً به عند تعيين السنيين المذكورين في وظيفة مدرس بكلية الحقوق — باعتبارها القواعد العامة في شئون الموظفين اذا لم يوجد نص خاص . ومن حيث ان المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه تنص على انه :

« تعتبر الاقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها واذا اشتمل مرسوم او امر جمهوري او قرار على تعيين اكثر من موظف في درجة واحدة اعتبرت الاقدمية كما يلي :

(١) اذا كان التمييز متضمنا ترقية اعتبرت الاقدمية على اساس الاقدمية في الدرجة السابقة .

(ب) اذا كان ألتعيين لأول مرة اعتبرت الإقتمية بين المعين على أساس المؤهل ثم الإقتمية فى التخرج ، فان تساويا تقدم الأكبر سنا ، وذلك مع عدم الإخلال بالقواعد التى تقررها ألائحة التنفيذية فى شأن الإمتحان .
ويتطبق هذه القواعد على الحالة المعروضة بين أن تعيين كل من الدكتورين ١٠٠٠٠٠ فى وظيفة أستاذ مساعد قد تضمن ترقية من الدرجة السابقة (وظيفة مدرس) ، ولما كان المؤهل اللازم للتعيين فى وظيفة مدرس — مؤهلا خاصا هو الدكتوراه او ما يعادلها ، فانه يتم أن تكون المناضلة على أساس هذا المؤهل ، أى على أساس التقدير الذى ناله كل من السيدين المذكورين فى درجة الدكتوراه ، واذا كان الدكتور قد حصل على الدكتوراه بدرجة جيد جدا مع حيز الرسالة لمسابقة أحسن الرسائل ، وكذلك الحال بالنسبة الى الدكتور الا أن رسالة الدكتور الأول هى التى فازت — دون رسالة الدكتور الثانى — بجائزة أحسن الرسائل عن العام الذى حصل فيه كلاهما على درجة الدكتوراه ، فبذلك يعتبر الدكتور الأول هو الأقدم فى وظيفة مدرس باعتباره حاصلا على درجة الدكتوراه بدرجة أعلى من الدرجة التى حصل عليها الدكتور الآخر .

هذا وان تحديد الإقتمية بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات يجب أن يقوم على أساس الكفاية العلمية ، وحين يتحدد المرشحون لوظيفة واحدة يفضل صاحب المؤهل الأعلى ، او من قام بعمل بحوث علمية مبتكرة اعتبرت اللجنة المشكلة بفحص الإنتاج العلمى للمرشحين أكثر صلاحية ، فالمبرة اذن بالكفاية العلمية . ويتطبق ذلك أيضا على الحالة المعروضة بين أنه عند تعيين كل من السيدين الدكتورين ١٠٠٠٠٠ فى وظيفة أستاذ مساعد ، وبالرجوع الى تقرير لجنة الفحص ، نجد أن اللجنة المذكورة قد قررت بالإجماع صلاحية الدكتور الأول للتعيين فى وظيفة أستاذ مساعد ، بينما قررت صلاحية زميلة للتعيين فى هذه الوظيفة ، بالاغلبية .

ونخلص من ذلك الى أن الدكتور الأول يعتبر هو الأقدم أيضا على أساس الكفاية العلمية الواجب أعمالها عند تحديد الإقتمية وترتيبها بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات .

قاعدة رقم (٢٥٨)

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — قواعد تحديد الأقدمية فيما بينهم — ضرورة تطبيق أحكام المادة ١٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابلة لها كل في المجال الزمى لهذين القانونين .

ملخص الفتوى :

انه طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين ومن قبله المادة ١٣١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا تسرى احكام أى منها على الوظائف التى تنظمها قوانين خاصة الا عند عدم وجود ما يقابلها فى هذه القوانين .

وازاء خلق قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ من نص ينظم كيفية تحديد الأقدمية بين المعينين فى قرار واحد حيث اكفت المادة ٤٨ من هذا القانون بالنص على أن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة فانه يتعين تطبيق المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين المشار اليه فيها تنص عليه من انه « تعتبر الأقدمية فى الدرجة من تاريخ التعيين فيها فاذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل فى درجة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلى :

١ — اذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى الدرجة السابقة .

٢ — اذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس المؤهل ثم الأقدمية فى النخرج فان تساويا تقدم الأكبر سنا » .

كما ينطبق نص المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابل للمادة ١٦ سابقة الذكر وفى المجال الزمى لسريان أحكام القانون الاخير .

ولئن كانت المادة ٥٥ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ التى حددت اختصاص اللجان العلمية المشكلة لمخصص الانتاج العلمى للمرشحين قد نصت على أن « تقدم اللجنة تقريراً مفصلاً عن الانتاج العلمى للمرشحين وعما اذا كان يؤهلهم للوظائف المرشحين لها مع ترتيبهم بحسب كفايتهم العلمية » .

فلان هذا الاختصاص فى ترتيب المرشحين بحسب الكفاية العلمية ليس الغاية منه تحديد الاقدمية بل يقتصر هذا الترتيب على تفضيل مرشح او أكثر من بين المرشحين من حيث الصلاحية لشغل الدرجات الخالية فحسب عندما يتزاحم أكثر من مرشح على وظيفة واحدة ، أما حيث يتم تعيين جميع المرشحين فى قرار واحد فان ترتيب الاقدمية بينهم انما يتم طبقاً للقانون ولا اثر للترتيب للذى اوردته اللجنة .

واذا كانت الجامعة قد اثارت فى مذكرتها صعوبة ان يتساوى اثنان فى الاقدمية فى الوظائف السابقة فلان هذه الصعوبة نظرية اذ لا مناص بعد تعقب اقدمية المعينين فى قرار واحد فى الدرجات السابقة وتساويهما من تحديد اقدميتهما عند التعيين لأول مرة بحسب المؤهل فالاعدمية فى التخرج فان تساويا تقدم الأكبر سناً .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان تحديد الاقدمية بين أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المعينين فى قرار واحد تعييناً متضمناً ترقية من الوظائف السابقة فى هيئة التدريس يكون بحسب الاقدمية فى الوظيفة السابقة فالتى تسبقها وهكذا وفقاً لما تنص به المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وعند التساوى فى اقدمية الوظائف السابقة تتبع المعيار الذى نصت عليها المادة المذكورة بالنسبة للتعيين لأول مرة .

(غتوى ٦٣٠ فى ١٩٦٧/٥/٢٢)

قاعدة رقم (٢٥٩)

المبدأ :

تشغل المعيد أو المدرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية بعد بمثابة ترقية يترتب عليه ما يترتب على الترقية من آثار أهمها استصحاب المرقى أقدميته في وظيفته السابقة — أساس ذلك أن المشرع في قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يجرز التعيين في وظيفة مدرس من الخارج بطريق الإعلان إلا إذا لم يوجد من بين المعيدين والمدرسين المساعدين من هو مؤهل لشغلها — مبدأ استحقاق الملاوة الدورية بعد سنة من تشغل وظيفة مدرس على أساس أنه يتم بطريق التعيين — عدول الجمعية العمومية عنه .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٦٦ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص على أنه « يشترط فمين يعين عضوا في هيئة التدريس ما يأتي :

١ — أن يكون حاصلا على الدكتوراه أو ما يعادلها »

وتنص المادة ٦٧ منه على أنه « مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يشترط فمين يعين مدرسا أن تكون قد مضت ست سنوات على الأقل على حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها .

فإذا كان من بين المدرسين المساعدين أو المعيدين في إحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون فيشترط فضلا عما تقدم أن يكون ملتزما في عمله ومسلكه منذ تعيينه معيدا أو مدرسا بمساعدات واجباته ومحسنا اداءها وإذا كان من غيرهم فيشترط توافره على الكفاءة المطلوبة للتدريس .

وينص القانون في المادة ٦٨ على أنه « مع مراعاة حكم المادتين السابقتين يكون التعيين في وظائف المدرسين الشاغرة دون اعلان من بين المدرسين المساعدين أو المعيدين في ذات الكلية أو المعهد وإذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها فيجرى الإعلان عنها » .

وبفاد تلك النصوص ان المشرع في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار

اليه اشترط للتعين فى وظيفة مدرس الحصول على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ومضى ست سنوات على الأقل للحصول على البكالوريوس أو الليسانس وقصر شغلها على المعيدین والمدرسين المساعدين بذات الكلية ويغیر اعلان ، متى توافرت فيهم شروط شغل الوظيفة ، وكانوا ملتزمين منذ تعيينهم بواجبات وظائنهم ، ولم يجر التعيين فى تلك الوظيفة من الخارج بطريق الاعلان الا اذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها ، ومن ثم يكون المشرع قد استبعد التعيين المبتدأ كطريق لشغل المعيد أو المحرس المساعد لوظيفة مدرس بذات الكلية . واذا ينطوى شغلهم لتلك الوظيفة بغير اعلان على تقلدهم لوظيفة أعلى ، فانه يكون بهذه المثابة ترقية يترتب عليها ما يترتب على الترقية من آثار ، أهمها استصحاب الرقى اقدميته فى وظيفته السابقة ، اعبالا للقاعدة المنصوص عليها فى المادة ٥٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الواجب التطبيق فى الحالة الماثلة بمراعاة مجاله الزمنى لعدم ورود نص ينظم الاقدمية فيما بين المرقيين بقرار واحد فى قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

وبناء على ما تقدم فانه لما كان الدكتور سليقا للدكتور فى ترتيب الاقدمية بوظيفة مدرس مساعد فانه يسبقه كذلك فى وظيفة
مدرس .

واذا كانت الجمعية العمومية قد انتهت بجلسة ١٩٧٦/١٢/٨ (ملف رقم ٦٩٩/٤/٨٦) الى استحقاق العلاوة الدورية بعد سنة من شغل وظيفة مدرس على أساس أنه يتم بطريق التعيين فانها عجلت عن ذلك بالفتوى الصادرة بجلسة ١٩٧٨/٥/٣١ (ملف رقم ٧٨٢/٤/٨٦) .
لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تقديم الدكتور على الدكتور فى ترتيب الاقدمية بوظيفة
مدرس .

(فتوى ١٠٩١ فى ١٢/١٢/١٩٨١)

(ملحوظة : تارن فتوى الجمعية بجلسة ١٩٧٦/١٢/٨ ملف ٦٩٩/٤/٨٦ وفتواها بجلسة ١٩٧٨/٥/٣١ ملف رقم ٧٨٢/٤/٨٦)

الفرع السابع

نقل أعضاء هيئة التدريس

قاعدة رقم (٣٦٠)

المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس من جامعة إلى أخرى — نقل أحد مدرسي كلية حقوق القاهرة إلى كلية حقوق الإسكندرية ثم نقله بعد ترقينه إلى وظيفة استاذ مساعد إلى الجامعة المنقول منها بعد قبوله أن يوضع في أقدميته بين زملائه قبل نقله إلى جامعة الإسكندرية — هذا الشرط صحيح قانونا — إثارة — عدم جواز التمسك بما يؤثر على المراكز القانونية الزللاء الأقدم منه — أساس ذلك — مثال بالنسبة لعدم صلاحيته للترشيح لكرسي الأستاذية إلا عند ثبوت صلاحية الزللاء الأقدم باستيفائهم شرط المادة المقررة قانونا للترقية إلى وظيفة استاذ .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت من الأوراق أن جامعة القاهرة قد قبلت طلب المدعى بنقله إليها بالشروط التي ضمنها طلبه وهي قبوله وضعه في الأقدمية بين زملائه الذين كانوا معه بكلية الحقوق بهذه الجامعة ، والقرار الصادر في هذا الشأن والقصد من هذه الشروط كان واضحا لا لبس فيه ولا إبهام سواء بالنسبة للجامعة أو للمطعون ضده ، وإن الهدف الأول والآخر منها هو المحافظة على المراكز القانونية للمدرسين بها ، وهذا ما استوجب أن يعود المطعون ضده (المدعى) إلى الوضع الذي كان فيه بين زملائه في سنة ١٩٤٥ قبل نقله إلى جامعة الإسكندرية في أكتوبر سنة ١٩٤٥ ، وبالتالي فلا يجوز له الاحتجاج بأي وضع يكون قد كسبه في الفترة التي انقضت ما بين نقله من جامعة القاهرة في سنة ١٩٤٥ وموعدته

اليها في سنة ١٩٥٠ مما قد يؤثر على المراكز القانونية لزملائه المتقدم منه وأما عدا ذلك فقد استيقنت له الجامعة كافة الحقوق المالية المترتبة على ترقيته الى وظيفة استاذ مساعد بجامعة الاسكندرية وبالتالي فانه لا يعتد بالمدة التي أمضاها في وظيفة استاذ مساعد قبل ترقية زملائه بجامعة القاهرة الى هذه الوظيفة ، ومن مقتضى ذلك ان تحتسب له مدة الأربع سنوات اعتبارا من ١١/١٠/١٩٤٩ تاريخ ترقية زميليه السابقين عليه في اقدمية مدرس اذ انه من هذا التاريخ لا قبله تتكافأ الفرص بالنسبة للجميع للترقية الى وظيفة استاذ ، والقول بغير ذلك لا يتشئ مع القصد من وجوب وضع المدعى بعد نقله الى جامعة القاهرة في الوضع الذي كان فيه بالنسبة لزملائه قبل نقله منها الى جامعة الاسكندرية في عام ١٩٤٥ ذلك القصد الذي انصحت عنه الجامعة أكثر من مرة وأعلفته واضحا محددا ، وليس ذلك فنحسب ، بل ان هذا القصد كان مضمونا لدى المدعى نفسه ، فقد كتب خطابا الى عميد كلية الحقوق في ٣/٦/١٩٥٣ يعترض فيه على ترشيح زميليه الاقدم منه الى كرسى الاستاذية ويقول فيه « انه طالما ان قرار مجلس الجامعة — ألقاضى بعدم صلاحية الترشيح للاستاذية الى ان يستوفى كل من الزميلين شرط المدة — قائم فلا يكون أحد من ثلاثتهم صالحا الآن للترشيح لأى من الكرسين الشاغرين ، والصالح يقضى بأن تمنح لثلاثتهم الفرصة في منافسة شريفة غيبا بينهم . لذلك فهو يطلب مد أجل الترشيح الى ما بعد استيفاء ثلاثتهم شرط المدة ، وانه شخصيا لن يتقدم لترشيح نفسه حتى يثبت استيفاءه هذا الشرط » وبذلك فقد كان المدعى على علم تام بنحو القرار الصادر بنقله ومغزاه والهدف منه وهو عدم صلاحية الترشيح الى كرسى الاستاذية الا عندما يثبت صلاحية زميليه الاقدم منه للترشيح من حيث قضاء المدة التي يستلزمها القانون للترقية الى وظيفة استاذ ويؤكد المدعى هذا الفهم عنده بما ذكره عند ما قبل الشروط التي تم على أساسها نقله الى جامعة القاهرة فقال بأن الاقدمية لا أهمية لها طالما ان الترقية الى وظيفة استاذ مناطها الجدارة والكفاءة ومن ثم فان ما اثاره المدعى وسليبه فيه الحكم المطعون فيه من أن الشروط التي وضعت لنقله الى جامعة القاهرة انها هي خاصة بالاقدمية ولا علاقة لها بالمدة التي عمل فيها كاستاذ مساعد هو مجرد

قول لا يتفق مع منطق قرار النقل وما تضمنه من شروط على النحو المسالف ذكره لأنه اذا كُتِن سيعتد بالمدة التي امضاها المدعى فى وظيفة أستاذ مساعد وهى المدة السابقة على ترقية زميله المذكورين الى وظيفة أستاذ مساعد فان معنى ذلك أن تصبح الشروط التى قبل على أساسها المدعى النقل لغوا ويكون من حقه التقدم للترشيح للاستاذة قبل زميله المشار اليهما للمحافظة على المراكز القانونية بين استاذة الجامعة فلا يخل بها طارئ عليها فادرها من قبل وهو فى وضع معين وبعد أن أفاد من ذلك رغبته العوده اليها من جديد ، ومن الطبيعى ان هذا لا يكون على حساب زملائه الذين آثروا البقاء وخضعوا لقانون ليس فيه ثبوت القانون الذى رقى المدعى الى وظيفة أستاذ مساعد على أساسه ، اذن الامر بالنسبة للمدعى لا يتعدى عدم الاعتداد بالمدة التى امضاها فى وظيفة أستاذ مساعد بالقدر الذى يتلاءم مع وضعه فى الاقدمية بالنسبة لزملائه بالتطبيق لقرار نقله الى جامعة القاهرة وليس فيها اتخذته الجامعة أية مخالفة للقانون لانها باعتبارها شخصية معنوية مستقلة عن جامعة الاسكندرية فان لها بهذه الصفة ان تحدد مركز الشخص الذى يعين فيها أو ينقل اليها وسواء اكلن الامر ينطوى على تعيين أو على نقل فان الامر لا يتغير من حيث الاثار فى الحالين لأن النقل فى المسألة المعروضة له طابعه الخاص وهو خلاف النقل الذى يجرى بين فروع واتسام الوحدة الادارية الواحدة ، ولا يغير من ذلك ان وزير التربية والتعليم هو الرئيس الاعلى للجامعتين المذكورتين ، فانه يبقى لهما مع ذلك شخصيتهما المستقلة كل منهما عن الاخرى وليس فقط ان ما أجرته الجامعة لا مخالفة فيه للقانون بل ان القانون العلم وهو قانون الموظفين قد وضع قيودا على ترقية المنقولين فى نفس فروع المصلحة الواحدة أو الشخص الاعتبارى الواحد .

قاعدة رقم (٣٦١)

المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس الى كلية أخرى بالجامعة ذاتها أو بغيرها أو الى وظيفة أخرى - المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم الجامعات المصرية - قيد الزمنى الذى حددته هذه المادة بمدة سنة - اذترانه بالتوصية بالنقل ذاتها وموافقة وزير التربية والتعليم عليها - جواز اجراء النقل بعد انقضاء السنة المذكورة فى هذه الحالة - أساس ذلك .

الخص المصم :

تنص المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بإعادة تنظيم الجامعات المصرية على أنه « استثناء من أحكام هذا القانون يجوز للمجلس الأعلى للجامعات خلال سنة من تاريخ العمل به أن يوصى بنقل أعضاء هيئة التدريس من كلية لأخرى بالجامعات ذاتها أو بغيرها أو الى وظيفة عامة أخرى ويكون فى هذه الحالة بقرار من وزير التربية والتعليم . ويصدر القرار بالنسبة الى من يتقرر نقلهم خارج الجامعة بعد الاتفاق مع الجهات التى ينقلون اليها » ويستفاد من هذا النص أن القيد الزمنى الذى حددته بمدة سنة انما اقرن بتوصية المجلس الأعلى للجامعات ذاتها وموافقة وزير التربية والتعليم عليها ومن ثم فهو مقصور عليها ولا يتعدى الى اجراء النقل الذى يصدر تنفيذا لها والذى لم يقيده الشارع بأى قيد اللهم أن يصدر بقرار من وزير التربية والتعليم ، وبعد الاتفاق مع الجهات التى يتم النقل اليها بالنسبة لمن ينقلون خارج الجامعة . ومن الواضح أن القول بغير ذلك واشتراط صدور التوصية وكذلك اجراء النقل خلال السنة التى حددها النص المشار اليه من قبل لزوم ما لم يستلزمه النص ذاته ، خاصة وأنه يتنافى مع ما ارتأه الشارع من تطبيق اجراء هذا النقل على الاتفاق مع الجهات التى تم النقل اليها

وهذا الاجراء على هذا النحو لا شك من هون باعتباريات تخرج عن سلطان الجامعات نفسها ، فضلا عن ان النقل لا يعدو أن يكون عملا تنفيذيا لا يغير من طبيعة انعقاد التوصية في شأنهم بصفة نهائية محددة للمركز القانوني بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الذين أوصت الجامعة بنقلهم ووافق وزير التربية والتعليم على نقلهم عملا الى وظائف أخرى خارج الجامعات .
(طعن ٨٥٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٣)

قاعدة رقم (٣٦٢)

المبدأ :

نقل أعضاء هيئة التدريس وفقا لنص المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ — ترخيص الجامعة في هذا النقل وفق مقتضيات المصلحة العامة — مدى رقابة القضاء الإداري على القرارات الصادرة في هذا الشأن — وقفها عند حد المشروعية فلا تجاوزها الى مناسبات اصداؤها .

ملخص الحكم :

ان المادة ٩٨ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية انطوت على تخويل جهة الادارة بالجامعة رخصة بنقل أعضاء هيئة التدريس من كلية لأخرى بالجامعة ذاتها أو بغيرها أو الى وظيفة عامة أخرى .

وهذه الرخصة من الملاحظات المتروكة لجهة الادارة القائمة في انجازها تمارسها وفق مقتضيات المصلحة العامة ، وغنى عن القول ان نشاط القضاء الإداري في وزن للقرارات الإدارية الصادرة في هذا الشأن ينبغى أن يقف عند المشروعية أو عدمها في نطاق الرقابة القانونية فلا يجاوزها الى مناسبات اصداار هذه القرارات وغير ذلك مما يدخل في نطاق الملاحظة التقديرية التي تملكها الادارة بغير معقب عليها ما دامت متسمة بمساءة استعمال السلطة .

(طعن ٨٥٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٣)

قاعدة رقم (٣٦٣)

المبدأ :

قرار ادارى - ركن السبب - رقابة القضاء الادارى على هذا الركن - القرار الصادر بنقل عضو فى هيئة التدريس من وظيفته الى مصلحة الآثار استنادا الى الغاء احدى وظائف هيئة التدريس للوفر - تعيين آخر فى الوظيفة التى خلت بنقلها - اعتبار قرار النقل باطلا - استناده الى سبب غير صحيح .

ملخص الحكم :

لئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبيب قرارها الا انها اذا ما ذكرت اسبابا له فانها تكون خاضعة لرقابة القضاء الادارى للتحقيق من مدى مطابقتها أو عدم مطابقتها للواقع وللقانون ، وللقضاء الادارى أن يراقب صحة قيام الوقائع وسلامة تكييفها القانونى ، ورقبته هذه لصحته ، ومخالفتة الواقعية أو القانونية تجد حدها الطبيعى فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها القرار فى هذا الشأن مستخلصة استخلاصا سائغا من اصول تنتجها ماديا أو قانونا ، فاذا كانت هذه النتيجة غير مستخلصة على هذا النحو نقد القرار الادارى سببه وتعين الغاؤه .

فاذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة قد اجاز فى المادة ١٠٧ نفرة خامسة انتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة أو نقله بسبب الغاء الوظيفة انما قرن ذلك بما يضمن حقوق الموظف بقدر الامكان ، فنصت المادة ١١٢ من القانون سالف الذكر على انه « اذا ألغيت وظيفة الموظف وكانت هناك فى ذات الوزارة أو المصلحة أو فى غيرها من الوزارات والمصالح وظيفة أخرى خالية يلزم لشغلها توافر المؤهلات التى يتطلبها التعيين فى الوظيفة الملغاة وجب نقل الموظف اليها بمرتبه متى كانت معادلة لهذه الوظيفة فى الدرجة فان كانت أدنى منها فلا يعين الموظف فيها الا اذا قبلها وتحسب أقدميته ومراعاة مدة خدمته فيها

وفى الدرجات الأعلى منها ويمنح فيها مرتبه وعند خلو وظيفة مماثلة لوظيفته الأولى ينقل اليها بالمرتبة الذى وصل اليه وتحسب اقدميته فيها بمرأاة المدة التى كان قد قضاها فيها « ومفاد هذا النص انه لا يجوز انهاء خدمة الموظف ولا نقله من وظيفته الأولى الا اذا حتمت ذلك ضرورة الغاء وظيفته ومع ذلك فان الغيت الوظيفة وجب نقله الى وظيفة مماثلة ، فان لم توجد ونقل الى وظيفة أدنى ، أعيد الى ما يماثل الوظيفة الأولى عند خلوها ، الى آخر ما وفره القانون للموظف من ضمانات ، فما كان يجوز نقل المدعية من وظيفتها فى هيئة التدريس الى مصلحة الآثار تحت ستار الغاء احدى وظائف هيئة التدريس بالوفر ما دامت احدى هذه الوظائف الأربع كانت شاغرة فكل من الممكن لو أريد الاختصار على ثلاث وظائف فقط ، الغاء الوظيفة الشاغرة فعلا دون المساس بالمدعية أو بسائر مدرسى تلك المادة وهم وقتئذ ثلاثة فقط ولكن الجامعة اذ نقلتها الى مصلحة الآثار بدون ضرورة بلجنة بحجة الغاء الوظيفة بينها هى قد استعملت وظيفتها بعد ذلك لتميين آخر فيها ، يكون قرارها والحالة هذه قد قام على غير سبب صحيح ومخالفا للقانون .

(طعن ٥٤٢ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٣٦٤)

المبدأ :

النقل من احدى الكليات الى فرعها بالخرطوم لا يعدو ان يكون توزيعا داخليا للعمل لا يترتب عليه مساس بالمركز القانونى فى الوظيفة او فى الدرجة - اختصاص مجلس الكلية ومجلس الجامعة والمجلس الأعلى للجامعات باصدار مثل هذا القرار ، أساس ذلك - صدور مثل هذا القرار من المجلس الأعلى للجامعات لا يعتبر اغتصابا للسلطة - مثل هذا النقل لا يحتاج الى اعتماده من وزير التربية والتعليم .

ملخص الحسَم .

ان خروج الجامعة بالخرطوم لم تستقل عن كلياتها بالقاهرة الا بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١٨ لسنة ١٩٥٦ الذى عمل به من ٣١ من مارس سنة ١٩٥٦ ، فنقل المدعى اذن من كلية التجارة بالقاهرة الى فرعها بالخرطوم ، لا يعدو أن يكون توزيعا داخليا للعمل ، ولم يترتب عليه أى مساس بالمركز القانونى للمذكور سواء فى الوظيفة او فى الدرجة او فى الرتب . واذا كان مجلس الكلية يختص باصدار مثل هذا القرار بالتطبيق للفقرة الثانية من المادة ٣٧ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية ، فان مجلس الجامعة يختص ايضا باصداره بالتطبيق للفقرة الخامسة ب من المادة ٢٤ من هذا القانون ، وهى التى ناطت به السلطة ادارة حركة التعليم ، وكذا يختص باصداره المجلس الأعلى للجامعات بالتطبيق للفقرة ٤ من المادة ٢٩ من القانون المذكور التى ناطت به سلطة التنسيق بين وظائف هيئة التدريس وتوزيعها بين الجامعات ومن ثم لا يقبل أيضا التحدى بأن المجلس الأعلى للجامعات قد اعتصب سلطة مجلس الجامعة ومجلس الكلية بل ان صدور القرار المطعون فيه من المجلس الأعلى للجامعات يتضمن احاطة المدعى بأكبر قسط من الضمانات وهو على أية حال لم يصدر قراره هذا ، الا بعد أن وافق مجلس كلية التجارة فى ٢٧ من مارس سنة ١٩٥٦ ومجلس الجامعة فى ٢٨ من مارس سنة ١٩٥٦ على النقل ، فلا وجه ، بعد ذلك للنقل بأن المجلس الأعلى للجامعات قد اغتصب سلطة مجلس الكلية او سلطة مجلس الجامعة ، كما انه لا حجة فى القول ان القرار المطعون فيه كان لا بد أن يعتمد من وزير التربية والتعليم ، لأن نقل المدعى لم يكن من جامعة الى أخرى واذا كان الأمر كذلك ، فان القرار المطعون فيه يكون قد صدر سليما مطابقا للقانون من سلطة تلك اصداره ، غير مشوب بعيب اساءة استعمال السلطة ، ولا بنطويا على تأديب مقنع . وهو فى حقيقته نقل مكافئ فى نطاق الكلية ذاتها ، وليس بتعيين جديد كما يذهب الى ذلك المدعى ، ومن ثم فلا محل لالغائه أو التعويض عنه .

(طعن ١٠٢٨ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٩/٦/٢١)

قاعدة رقم (٣٦٥)

المبدأ :

النقل من الجامعة والىها يعتبر بمثابة التعيين — اختصار القضاء
الإدارى بالنظر فيه .

ملخص الحكم :

لما كانت الجامعة المدعى عليها تتمتع بالشخصية الاعتبارية فإن
النقل منها والىها يعتبر بمثابة التعيين ، حسبما سبق أن تضت به هذه
المحكمة وبالتالي يختص القضاء الإدارى بالنظر فيه .
(طعن ١٣٢٢ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١٢/٥)

قاعدة رقم (٣٦٦)

المبدأ :

نقل الأساتذة المساعدين والمدرسين بالجامعات الى وزارات الحكومة
ومصالحها فى درجات مديرى العموم — جوازه — اعتباره تعيينا جديدا —
منحهم مرتبات هذه الدرجات الجديدة أيا كانت مرتباتهم فى وظائفهم بالجامعة .

ملخص الفتوى :

يبين من استقراء أحكام قوانين الجامعات انها هيئات مستقلة أضفى
المشرع على كل منها الشخصية الاعتبارية . وهذه تقتضى استقلال كل
جامعة بموظفيها عن باقى موظفى الدولة فى نظامهم وشؤونهم ، وخضوعهم
للتظام القانونى المقرر بقانون انشائها ما لم ينص على غير ذلك . ويتربط
على ذلك أن نقل بعض موظفى الحكومة الى الجامعة أو العكس يعتبر
بمناوبة تعيين جديد فى الجهة التى ينتقلون اليها . وقد سبق للجمعية أن
انتهت الى هذا الراى بجلستها المنعقدة فى ١١ من مايو سنة ١٩٥٥ .

ولما كانت المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أنه « فيما عدا الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهوري لا يجوز تعيين موظف سبق في درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة ولا منحه مرتباً يزيد على المرتب الذي كان يتقاضاه في تلك الدرجة » . وفناد هذا النص أن المشرع وإن حظر إعادة تعيين الموظف في درجة أعلا أو بمرتب أعلا إلا أنه استثنى من هذا الحظر الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهوري .

ولما كان التعيين في درجة مدير عام إنما يكون بمرسوم طبقاً للمادة ٢٠ من قانون نظام موظفي الدولة ، فإن تعيين الأساتذة المساعدين والمدرسين في درجة مدير عام يكون جائزاً باعتباره تعييناً جديداً في إحدى الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم ، ويمتحنون مرتب الدرجة التي عينوا فيها دون النظر إلى مرتبتهم في وظائفهم السابقة .

(فتوى ٥٠٦ في ١٩٥٧/٩/١١)

الفرع الثامن استقالة عضو هيئة التدريس

قاعدة رقم (٣٦٧)

المبدأ :

النص في المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن الجامعات على عدم سقوط حق عضو هيئة التدريس في المعاش في حالة الاستقالة — وجوب الرجوع الى قانون الموظفين في تحديد مدلول الاستقالة — الاستقالة العادية (م ١١٠ و ١١١) والاستقالة الحكيمة (م ١١٢) سريان المادة ٧٩ من قانون الجامعات على حالتى الاستقالة العادية والحكيمة على السواء .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية تنص على أنه « لا يترتب على استقالة مدير الجامعة او وكيلها او عضو هيئة التدريس سقوط حقه في المعاش او المكافاة — ريسوى معاشه او مكافأته في هذه الحالة وفقا لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المنصولين بسبب الفاء الوظيفية او الوفر » . وهذا النص يقرر لمدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها ميزة خاصة وهى « عدم سقوط حقوقهم في المعاش او المكافاة عند الاستقالة » ، وذلك استثناء من القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٥٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية التى تنص على أن « الموظف أو المستخدم الذى يستعفى تسقط حقوقه في المعاش او المكافاة وذلك مع مراعاة الأحكام الواردة في المادة ١٣ . . . » وتنص هذه المادة الأخيرة على أن « يستحق الموظف أو المستخدم معاش التقاعد

بعد مضي ٢٥ سنة كاملة فى الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشرة سنة كاملة فى الخدمة » .

ومن حيث أنه يتعين لتحديد مخلول لفظ « الاستقالة » الوارد بنص المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه - الرجوع الى نصوص المواد ١١٠ - ١١٢ من قانون نظام موظفى الدولة المنظمة لأحكام الاستقالة .

ومن حيث أن المادة ١١٠ من هذا القانون تنص على أن « الموظف أن يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أى قيد أو شرط - ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته . ويجب الفصل فى الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، والا اعتبرت الاستقالة مقبولة » .

ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ اجراءات تأديبية ضد الموظف .

فاذا احيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة الى المعاش .

وتعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كل لم تكن « » .

كما تنص المادة ١١١ على أنه « يجب على الموظف أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة ، أو الى أن ينقضى الميعاد المبين فى الفقرة الأولى من المادة السابقة » .

وأخيرا تنص المادة ١١٢ على أن « يعتبر الموظف مستقिला فى الحالتين الآتيتين :

١ - اذا انتقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانتقطاع عقب اجازة مريض له فيها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما

التالية ما يثبت ان انقطاعه كان لعذر مقبول . وفى هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص ان يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع .

٢ — اذا التحق بالخدمة فى حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية .

وفى الحالة الأولى اذا لم يقدم الموظف أسبابا تبرر الانقطاع ، أو قدم هذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

وفى الحالة الثانية تنهى خدمته من تاريخ التحاقه بالخدمة فى الحكومة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار الموظف مستقila فى جميع الأحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى الحكومة الأجنبية « .

وبين من هذه النصوص ان الاستقالة نوعان : استقالة عادية أو حقيقية وقد عرضت لها ونظمت أحكامها المادتان ١١٠ ، ١١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستقالة حكيمية أو اعتبارية وقد عرضت لها المادة ١١٢ من هذا القانون — التى تقرر افتراضا أو قرينة قانونية تقضى باعتبار الموظف مستقila — فى الحالتين اللتين نصت عليهما — وقد وردت النصوص الثلاثة سالفة الذكر فى الفصل الثانى من القانون الخاص بانتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة .

ولما كانت المادة ٧٩ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ سالفة الذكر أذ عرضت لبيان حكم استقالة مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها والأثر المترتب عليها ، لم تخصص نوعا معينا من أنواع الاستقالة دون سواه ، وإنما جاءت عبارتها فى هذا الصدد عامة مطلقة ، ومن ثم فإن حكمها يسرى على صور الاستقالة كافة — سواء فى ذلك الاستقالة الحقيقية المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو الاستقالة الاعتبارية المنصوص عليها فى المادة ١١٢ من هذا القانون .

وانه ولئن كتلت الاستقالة الاعتبارية تترتب بحكم القانون على أمرين ، ينطوى كلاهما على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ، الا أن ذلك لا يعنى أنها جزاء تأديبى قرره الشارع لهذين الأمرين ، وانما هى سبب من اسباب انتهاء الخدمة ، شأنها فى ذلك شأن الاستقالة الحقيقية ويؤيد هذا النظر أن المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نصت على الاستقالة ضمن اسباب انتهاء الخدمة التى أوردتها على سبيل الحصر ثم تلتها نصوص المواد ١١٠ و ١١١ و ١١٢ منظمه أحكام الاستقالة بنوعيهما الحقيقية والاعتبارية مما يدل على أن الاستقالة تنظم هذين النوعين على السواء ، ولما كانت الاستقالة الاعتبارية تقوم على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ، كما تقدم فإن للجهة التى يتبعها الموظف أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية اذا ما ارتكب احد الأمرين المشار اليهما وبخاصة فان احدهما وهو الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون ترخيص من الحكومة المصرية يعتبر جريمة معاقبا عليها طبقا لأحكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٦ باشتراط الحصول على إذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية .

(فتوى ١٠٢ فى ١٩٥٨/٢/٢٤)

قاعدة رقم (٣٦٨)

المبدأ :

قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سكت عن تنظيم احكام الاستقالة الصريحة — وجوب الرجوع الى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العلية فى شئون التوظيف — المادة (٩٧) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — الاستقالة حق للعامل وتعتبر مقبولة بحكم القانون بمضى ثلاثين يوما من تقديمها — لا يجوز للجهة الادارية ان ترفضها وانما يجوز لها فقط ان ترجىء قبولها لمدة اسبوعين بخلاف مدة الثلاثين يوما ولاسباب تتعلق بمصلحة العمل — اذا كان العامل قد سبق ان احيل للمحاكمة التأديبية قبل انقضاء الثلاثين يوما

(م — ٤٦ — ج ١٢)

فلا تقبل الاستقالة الا بعد الحكم فى الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل من الخدمة او الاحالة الى المعاش — يعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ احالة الامر للتحقيق فى وقائع الاتهام المتسوية اليه طالما انتهى هذا التحقيق باحالة العامل فعلا الى المحاكمة التأديبية .

ملخص الحكم :

انه لما كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر قد سكت عن تنظيم احكام الاستقالة الصريحة التى يتقدم بها أعضاء هيئة التدريس ، فقد تمعن الرجوع فى هذا الخصوص الى احكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة عملا بالاحالة الواردة فى المادة الأولى من هذا القانون الأخير ..

ومن حيث أن المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه تنص على أن (للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة — ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة . ويجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة أجابه الى طلبه — ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على اسبوعين بالاضافة الى مدة الثلاثين يوما الواردة بالفقرة السابقة — فاذا عميل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل الاستقالة الا بعد الحكم فى الدعوى بغير جزاء الفصل أو الاحالة الى المعاش — ويجب على العامل أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو الى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه فى الفقرة الثالثة) . وبما أن هذا النص أن الاستقالة من الخدمة حق للعامل وانها تعتبر مقبولة بحكم القانون بمضى ثلاثين يوما على تقديمها وانه ليس للجهة الادارية ان ترفضها وانما يجوز لها فقط أن ترجى قبولها لمدة اسبوعين لأسباب تتعلق

بمصلحة العمل بخلاف مدة الثلاثين يوما سائلة الذكر ، وذلك كله ما لم يكن العامل قد أحيل الى المحاكمة التأديبية اذ لا تقبل الاستقالة عندئذ الا بعد الحكم فى الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل من الخدمة او الاحالة الى المعاش .

ومن حيث أن العامل يعتبر محالا الى المحاكمة التأديبية فى مفهوم هذا النص من تاريخ احالة الامر للتحقيق فى وقائع الاتهام المنسوب اليه ، طالما أن هذا التحقيق قد انتهى باحالة العامل فعلا الى المحاكمة التأديبية ، اخذا فى الاعتبار ان مرحلة التحقيق تعتبر تمهيدا لازما لهذه المحاكمة ، وأن القرار الذى يصدر باحالة العامل الى المحاكمة التأديبية انما يستند سبب اصداره من أوراق هذا التحقيق التى تعتبر سند الاتهام فى الدعوى التأديبية ، الأمر الذى تتحقق معه ارتباط كل من المرحلتين بالأخرى ارتباطا جوهريا على نحو يقتضى التعويل على تاريخ احالة الامر للتحقيق مع العامل فى مجال تحديد التاريخ الذى يعتبر فيه العامل محالا الى المحاكمة التأديبية فى مفهوم نص المادة ١٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة سالف الإشارة اليهما .

ومن حيث أنه لما كان الثابت فى واقعة النزاع المسائل أن السيد رئيس جامعة أسيوط قرر فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٨١ احالة الطاعن للتحقيق معه فى واقعة انقطاعه عن العمل ، وذلك قبل انقضاء مدة الثلاثين يوما المنصوص عليها فى المادة ١٧ سائلة الذكر محسوبة من تاريخ تقديم الطاعن لاستقالته فى ٢٧ من أكتوبر سنة ١٩٨١ ، فمن ثم لا يكون لهذه الاستقالة اثر فى انتهاء خدمة الطاعن ، ويكون القرار الصادر من رئيس الجامعة فى ٣ من مارس سنة ١٩٨٢ باحالة الطاعن للمحاكمة التأديبية قد صلاخ محله ، ويكون قرار مجلس التأديب المطعون فيه قد أصاب الحق فيما قضى به من رفض الدفع باتقضاء الدعوى التأديبية المقامة ضد الطاعن .. ولا يجدى الطاعن فى هذا الخصوص استنادة الى نص المادة (١١١) من قانون الجامعة رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ التى تنص على ان « تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبل

مجلس الجامعة لها وموافقة وزير التعليم العالي .» « طالما أن الاستقالة المقدمة من الطاعن لم يصدر قرار بقبولها من يملك ذلك قانونا على النحو الذى يتطلبه هذا النص ، وطالما أنها لا تعتبر مقبولة حكما بحضى الميعاد المحدد لذلك وفقا لنص المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما سلف بيانه .»

(طعن ١٠٣٩ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/٨)

قاعدة رقم (٣٦٩)

المبدأ :

المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يشترط للإبقاء على العلاقة الوظيفية لعضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل بغير إذن أن يعود الى عمله خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع والا اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه — العودة التى عنها المشرع هى عودة عضو هيئة التدريس الى مباشرة عمله بطريقة فعلية والرجوع عن حالة الانقطاع التى تشكل مخالفة تأديبية فى حقه — عودة عضو هيئة التدريس واستلامه العمل ثم انقطاعه بقصد الحيلولة دون اعمال الآثار القانونية المترتبة على الانقطاع — الطاعن لم يستهدف من استلامه العمل العودة الى مباشرة عمله والاستمرار فى اداء واجباته الوظيفية على الوجه الذى عناه الشارع من ايراد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وانما يعتبر اجراء شكليا يتفادى به اعمال حكم القانون ويكتسب به اجلا جديدا يبدأ مرة اخرى من تاريخ انقطاعه التالى لاستلامه الصورى للعمل — تجريد استلامه العمل من كل اثر قانونى واعتبار انقطاعه عن العمل مستترا من تاريخ اول انقطاع بعد انتهاء الاعارة حتى تاريخ صدور قرار انتهاء الخدمة — تطبيق .»

ملخص الحكم :

ان الثابت من الاوراق انه بناء على كتاب جامعة الملك عبد العزيز وافق مجلس جامعة الأزهر على اعارة الدكتور المدرس بقسم

الفقه المقارن بكلية الشريعة والقانون جامعة الأزهر للتدريس بجامعة الملك عبد العزيز بالملكة العربية السعودية خلال العام الجامعي ١٩٧٧/٧٦ المنتهى في ١٩٧٧/٨/٣١ وصدر بذلك قرار من وزير الأوقاف وشئون الأزهر وتجددت هذه الاعارة لمدة أربعة أعوام جامعية كانت آخرها بمقتضى القرار الوزاري رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٧٧ الصادر في ٩ أغسطس سنة ١٩٧٨ بتجديد اعارة الطاعن للتدريس بجامعة الملك عبد العزيز خلال العام الجامعي ١٩٧٨/٧٧ الا انه لم يتسلم عمله بعد انتهاء العام الجامعي المشار اليه وظل منقطعاً عن العمل حتى وقع اقراراً في ١٩٧٨/١١/٤ بأنه تسلم العمل بكلية الشريعة والقانون الا انه لم يباشر عمله في الكلية المذكورة مما حدا برئيس قسم الفقه المقارن التابع له الطاعن الى ان يرسل له في ١٩٧٨/١١/٢٦ اخطاراً مكتوباً على منزله بالقاهرة لحضور اجتماع مجلس الكلية كما ارسل اليه عميد الكلية في ذات التاريخ اخطاراً آخر لضرورة حضوره امتحانات الدراسات العليا وينبهه فيه الا ان الامتحانات قد بدأت بالفعل يوم السبت ١٩٧٨/١١/٢٥ الا أن مندوب شئون العاملين الذي قام بتوصيل الاخطارين قد عاد بهما مؤكداً انه وجد منزل الطاعن مغلقاً ولم يستدل عليه الا من صاحب الصيدلية المجاورة الذي افاده بان الطاعن قد سافر الى السعودية بتاريخ ١٩٧٨/١١/٢٩ رفعت الكلية مذكرة الى الجامعة بحالة الطاعن تفيد أنه تسلم عمله في ١٩٧٨/١١/٤ وكان المفروض ان يحضر الى الكلية لمباشرة عمله والاشتراك في الامتحانات التي بدأت بعد اجازة عيد الأضحى جائرة غير ان سيادته لم يعد منذ هذا التاريخ مما حدا بها الى اخطاره اكثر من مرة على منزله حتى تلكد لها انه قد سافر الى مكة المكرمة وأن هذا السفر قد تم دون علم الكلية ودون موافقتها وتاريخ ١٩٧٩/٤/٢٤ صدر القرار الطمحين بانتهاء خدمة الطاعن لاتقطاعه عن العمل اكثر من ستة أشهر بغير إذن وتاريخ ١٩٧٩/٥/١٧ حضر الطاعن وقدم التماساً الى عميد الكلية بإعادته الى العمل وفكر في التماسه انه قد سبق ان تقدم بطلب الى مجلس الكلية لتجديد أعارته ورفع هذا الطلب الى مجلس الجامعة للنظر في استئنائه من النسب المثوية المقررة للاعارة على مستوى الأقسام الشرعية الثلاثة ، وبناء على ذلك فقه سافر في

أوائل الشهر التاسع الميلادي الى مقر اعارته بالسعودية الا انه علم وهو في اجازة بالقاهرة ان الاعارة لم يتم تجديدها فتسلم عمله في ١٩٧٨/١١/٤ ثم تقدم بطلب اجازة لمدة شهرين حتى يتمكن من العودة الى مقر اعارته وتصفية متعلقاته ، ولما كانت تأشيرة دخوله قد أوشكت على الانتهاء سافر الى السعودية خشية ضياع حاجياته .. » .

ومن حيث انه يبين من استعراض الوقائع على النحو السالف بيانه ان الطاعن عندما تقدم بطلبه الاول لاستلام عمله في ١٩٧٨/١١/٤ لم يكن ذلك عن رغبة جادة ونية صادقة في مباشرة عمله والانتظام فيه وانما كان يستهدف من وراء ذلك مجرد الايهام بالرضوخ الى قرار الجامعة بعدم تجديد الاعارة والانصياع الى رغبتها في عودته الى العمل وانهاء انقطاعه عن العمل الذي بدأ من اليوم التالي لانتهاء اعارته الاخيرة في ١٩٧٨/٨/٢١ بقصد الحيولة دون اعمال الآثار القانونية المترتبة على هذا الانقطاع وآية ذلك ما أقر به في التماسه من انه لم يتسلم عمله في ١٩٧٨/١١/٤ الا عندما يفشل مساعى التجديد بالقاهرة . وهو في اجازة من عمله بجامعة الملك عبد العزيز التي سافر اليها للعام الخامس دون ان تصدر له أية موافقة على تجديد الاعارة وكان طوعيا . ان يسافر الى السعودية قبل انتهاء ايجازته الممنوحة له من جامعة الملك عبد العزيز فتقدم بطلب الى جامعة الأزهر ملتمسا منحة اجازة وهو عائد العزم على السفر لاستكمال اعارته في عامها الخامس سواء وافقت الجامعة على هذه الاجازة من عدمه وسافر بالفعل الى المملكة السعودية ولم يعد الى مصر الا في ١٩٧٩/٥/١٧ بعد انتهاء الدراسة بجامعة الملك عبد العزيز ولو كان صحيحا ما ادعاه الطاعن من ان طلبه الاجازة الذي قدمه أثر تسلمه العمل قد تم بقصد احضار مقولاته وسيارته التي تركها في فناء الجامعة لما أقتضى الأمر ان يظل بالسعودية أكثر من ستة أشهر تالية على تاريخ استلامه العمل الأمر الذي يكشف بجلاء عن انه لم يكن صادق العزم في العودة الى عمله بالجامعة بل كان حريصا على تنفيذ تعهداته قبل جامعة الملك عبد العزيز للعام الجامعي ١٩٧٩/٧٨ ضاريا صفحا برفض جامعة الأزهر تجديد اعارته

ورغبتها في مباشرة عمله بها ، وإيا كان ما كان يستهدفه تسلمه العمل في ١٩٧٨/١١/٤ أو تقديمه طلب الاجازة في اليوم التالي وان صح ما يدعيه — هو قطع المواعيد واسقاط القيود والاجراءات التي اتخذت حياله لانهاء خدمته اذ لم يعد الى عمله في الاجل المضروب له وكل اولئك أية على ان الطاعن لم يستهدف من استلامه العمل اليوم المشار اليه العودة الى مباشرة عمله والاستمرار في أداء واجباته الوظيفية على الوجه الذي عناه الشارع من ايراد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه وانها اراد له ان يكون اجراء شكليا يتقضى به اعمال حكم القانون ويكتسب به حلا جديدا يبدأ مرة أخرى من تاريخ انقطاعه التالي لاستلامه الصوري للعمل الأمر يتعين معه ان يرد عليه قصده وتجريد اقراره باستلام العمل في يوم ١٩٧٨/١١/٤ من كل أثر قانوني تصد به اعمال حكم القانون على غير ما ابتفاه الشارع واعتبار انقطاعه عن العمل الذي بدأ من اليوم التالي لانهاء اعارته في ١٩٧٨/٨/٢١ مستمرا حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه مادام الثابت من الأوراق ان الطاعن لم يتم بالعمل فعلا — حتى التاريخ المذكور واذا كانت المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الواجبة التطبيق في حق الطاعن بمقتضى حكم المادة ١٨٤ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر قد اوجبت للبقاء على العلاقة الوظيفية لعضو هيئة التدريس المنتقطع عن العمل بغير اذن ان يعود الى عمله خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع والا اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه فكانت العودة التي عنها الشارع هي عودة عضو هيئة التدريس الى مباشرة عمله بطريقة فعلية حتى يتحقق بها مفهوم العودة والرجوع عن حالة الانقطاع التي تشكل بذاتها مخالفة تلخيصية تسوغ المؤاخذة فلا تقرب على الجامعة ان هي لم تعتمد باستلام الطاعن الصوري الواقع في ١٩٧٨/١١/٤ واعتبرت خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل في ١٩٧٨/٩/١ ..

ومن حيث انه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيها انتهى اليه من اعتبار مدة الانقطاع متصلة ولو داخلها يوم استلم فيه الطاعن

العمل ما دامت عيون الأوراق تتعلق بانه لم يباشر عمله بالفعل ولم يقصد الرجوع اليه ولا يقدر في ذلك ما قدمه الطاعن من مستندات لتغطية صورية تصرفه كدفعه التأمينات او استلامه لجدول المحاضرات مادام قد استقر في وجدان المحكمة ان الطاعن لم يستهدف بمسلكه سوى اثبات واقعة غير حقيقية والباسها ثوب الحقيقة وكان استخلاصها هذا من اصول ثابتة في عيوان الأوراق تؤكد سوء نية الطاعن وعدم رغبته في العودة الى عمله الا بعد تحقيق ما يريه الخاصة في تجديد اعارته لعام خامس على خلاف ارادة الجهة الادارية واصراره على عدم العودة الى عمله حتى مرور الستة اشهر على انقطاعه الا بعد انتهاء العام الجامعي الخامس اذ لم يقدم التماسه بالعودة الى عمله الا في ١٧/٥/١٩٧٩ بعد أنتهاء الدراسة في جامعة الملك عبد العزيز التي اقر في التماسه انه بدأ العمل بها رغم عدم موافقة جامعة الأزهر على ذلك .

ولا حجية فيما ينمى الطاعن على الحكم المطعون فيه بتجاوزه لسلطته في التفسير بما لا يتسع له النص لا حجية في ذلك اذ فضلا عن ان عبارة النص توجب تفسير عبارة «عاد الى عمله» بمعنى الرجوع اليه ولا يتأتى ذلك الا بعد العودة الفعلية لمباشرة العمل المنتطح لعمله فان الحكمة من ايراد هذا النص قد قصد بها اعطاء عضو هيئة التدريس مهلة معقولة لتدبير أموره قبل ان يفاجأ بانتهاء خدمته ولم يقصد الشارع من هذا النص ان يكون عقده الرابطة الوظيفية في يد عضو هيئة التدريس يكتبه للابقاء عليها ان يتوجه الى مقر عمله كل ستة اشهر ذلك ان النصوص القانونية ليست غاية في ذاتها وانما هي وسيلة لتحقيق الصالح العام وهي حكمة عامة ينبى أن يتوخاها الشارع عند سن التشريع ويتبعها القاضى عند التأويل والتطبيق فيما يعرض عليه من اتضية .

ومن حيث انه لا وجه لما ذهب اليه الطاعن من ان اعارته كانت لأربع سنوات تنهى في ١/١١/١٩٧٨ وان انتهاء خدمته في ٤/٤/١٩٧٩ يكون قد صدر قبل ستة اشهر على انتهاء الخدمة لا وجه لذلك مادام الثابت

من الأوراق ان مدة اعلارة الطامن هي أربعة أعوام كانت آخرها طبقا للقرار الوزاري رقم ١٩٧٧/٢٣٢ الصادر بتحديد اعارته للعام اندراسي ١٩٧٨/٧٧ الذي تنتهي في ١٩٧٨/٨/٢١ .

ومن حيث انه يخلص مما تقدم ان ما ساقه الطامن نعيما على الحكم الطمين من أسباب لا يقوم على سند سليم من الواقع او القانون مما يجعل طعنه حريا بالرفض .

(طعن ٦٥٤ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٥/٢/٢)

قاعدة رقم (٣٧٠)

المبدأ :

المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات — مفاد نص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ انه لا يجوز اعتبار عضو هيئة التدريس مستقيلا الا اذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون اذن ولم يعد للعمل خلال ستة أشهر من الانقطاع — لا يجوز اعتباره مستقيلا اذا عاد خلال الستة أشهر — الاستقالة الحكية لعضو هيئة التدريس لا تقوم الا بتوافر شرطين اولهما : أن يكون قد انقطع عن عمله لمدة شهر دون اذن وثانيهما : الا يعود الى العمل خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع .

ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات بين انه قد نص في المادة ١١٧ منه على انه :

« يعتبر عضو هيئة التدريس مستقيلا اذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون اذن »

وذلك ما لم يعد خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ الانقطاع .
وتعتبر خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

فإذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة وقدم عذرا تاهرا وقبله مجلس الجامعة اعتبر غيابه أجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين وبدون مرتب في الأربعة أشهر التالية .

أما إذا عاد خلال الأشهر الستة المذكورة ولم يقدم عذرا أو قدم عذرا لم يقبل ، فيعتبر غيابه انقطاعا لا يدخل فيه ضمن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ولا ضمن المدد المنصوص عليها في المساتتين ٦٩ أولا و ٧٠ ثانيا ، وذلك دون اخلال بقواعد التأديب ، ولا يجوز الترخيص له من بعد في اعارة أو مهمة علمية أو أجازة تفرغ علمي أو أجازة مرافقة الزوج قبل انقضاء ضعف المدد المنصوص عليها في المواد ١/٨٨ و ٩٠ » .

ومن حيث ان يؤدي النص المتقدم انه لا يجوز اعتبار عضو هيئة التدريس مستقila الا اذا انقطع عن عمله أكثر من شهر بدون اذن ، ولم يعد للعمل خلال ستة أشهر من الانقطاع وانه لا يجوز اعتباره كذلك اذا عاد خلال الستة أشهر ، وكل ما هنالك أن المشرع قد فرق في الحكم بالنسبة للعائد بين ان يكون ابدى عذرا قبله مجلس الجامعة وبين أن يكون قد قدم عذرا لم يقبل . وعلى هذا الوجه يتضح ان ثمة حالة واحدة للاستقالة الحكيمة لمضو هيئة التدريس لا تقوم الا بتوافر شرطين أولهما ان يكون قد انقطع عن عمله لمدة شهر دون اذن ، وثانيهما الا يعود الى العمل خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع .

واذ كان المسلم ان الاستقالة الحكيمة كالمصل عام طبقا لما هو مقرر في نظام العاملين المحدثين بالدولة — والذي صدر القانون الخاص بتنظيم الجامعة في ظله — ان هي الا قرينة مقررلة لمصلحة الادارة ان شئت اعلمتها وان أرادت طرحتها ، فمن ثم فانه يتعين تفسير نص المادة ١١٧ المشار اليها في ضوء هذا الأصل العام . والقول بغير ذلك كما ذهب اليه الحكم المطعون فيه والذي انتهى الى وجوب اعتبار الخدمة منتهية بقوة القانون بانقضاء الستة أشهر من تاريخ الانقطاع يؤدي الى نتيجة غير منطقية مؤداها ان عضو هيئة التدريس يستطيع بارادته المنفردة

أن يترك الخدمة مهما كانت حاجة المرفق ماسة الى بقائه ، وبالتالي فانه يستطيع أن يدرك مآربه في هجر الوظيفة نهائيا بسلوك هذا السبيل اذا ما قررت الإدارة رفض طلبه الاستقالة الصريحة التي رخص المشرع لها في تقدير ملائمة قبولها أو عدم قبولها طبقا لمقتضيات مصلحة العمل .

ومن حيث انه لما كان ذلك وكان الثابت ان المطعون ضدها قد انتهت أمارتها في ١٩٧٧/٩/٢٠ ولم تعد للعمل خلال ستة اشهر فانتهى الحكم المطعون فيه الى اعتبارها مستقيلة ، واعهار خدمتها مفتوية باتقضاء هذه المدة بقوة القانون ، فانه والحالة كذلك يكون قد جاء مخالفا للقانون ، ومن ثم فانه يكون قد جانب الصواب فيما انتهى اليه من آثار تالية سواء بالنسبة للطعن على قرار رفض طلبها الصريح الاستقالة أو ترار احوالها الى مجلس التأديب ، لصدر كل من القرارين بناء على ما هو مقرر للسلطة المختصة من تقدير في مناسبة اتخاذها ، فليس من الزام على هذه السلطة — طبقا للقواعد التي صدر في ظلها قرارها — بوجود قبول استقالة المطعون ضدها ، هذا فضلا عن عدم قيام الدليل على أنها قد انحرفت بسلطانها في هذا الخصوص . هذا وبالنسبة لقرار احوالها الى مجلس التأديب فانه قد صدر كذلك طبقا لما هو مقرر للسلطة الادارية في مساعاة عضو هيئة التدريس عن اخلاله بها هو مفروض عليه من واجبات في ادائه لوظيفته .

ومن حيث انه لذلك ، واذا كان الحكم المطعون فيه قد انتهى في قضائه الى خلاف ما تقدم ، فانه والحالة هذه يكون قد جاء مخالفا للقانون ، وبالتالي فانه يتعين الحكم بالغاءه ورفض الدعوى مع الزام الطاعنه المصروفات .

اللائحة يكون لشيخ الأزهر بالنسبة للأزهر وهيئته وللعاملين بها عدا جامعة الأزهر جميع الاختصاصات المقررة للوزير فى كلفة القوانين واللوائح .

ويكون له بالنسبة لجامعة الأزهر الاختصاصات المقررة فى 'لقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ وهذه اللائحة « . وتنص المادة (١١٤) من هذه اللائحة على انه « ينفذ مدير الجامعة وعمداء الكليات والمعاهد كل فيما يخصه قرارات مجلس الجامعة ، ومع مراعاة حكم المادة ٥٠ من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ يبلغ المدير هذه القرارات الى كل من شيخ الأزهر ووزير شئون الأزهر خلال ثمانية أيام من صدورها كما تنص المادة (١٤٨) من ذات اللائحة على ان « أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة هم : (١) الأساتذة (ب) الأساتذة المساعدون (ج) المدرسون .

ويعين شيخ الأزهر أعضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المخصص ، ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة « .

ومن حيث ان مفاد هذه النصوص ان مجلس جامعة الأزهر هو صاحب الاختصاص الأميل فيما يتصل بإدارة شئون جامعة الأزهر ، وان ولاية فضيلة شيخ الأزهر فى هذه الشئون قاصرة على ما ورد بهذا القانون من نصوص صريحة وما يتخذ من قرارات من مجلس جامعة الأزهر فى حدود الاختصاصات المنوطة به ولا تكون مرتبطة بتصديق سلطة أخرى تعد قرارات باتة ونهائية ويتم تنفيذها بقرار من رئيس الجامعة ..

ومن حيث ان القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية المشار اليهما قد جاءا خلوا مما يفيد وجوب عرض قرارات مجلس جامعة الأزهر بإنهاء خدمة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للاستقالة الصريحة أو الضمنية على فضيلة شيخ الأزهر بغرض التصديق عليها أو ما يفيد ان لفضيلته سلطة اصدار القرار النهائى فى هذا الصدد فمن ثم تكون قرارات مجلس جامعة الأزهر المشار إليها باتة ونهائية بمجرد صدورها ويكون لرئيس الجامعة

وحده دون غيره سلطة اصدار القرار التنفيذي في هذا الشأن عملا بحكم المادة (٤٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر .

ولا ينال من ذلك ما تقضى به المادة (١١٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه من ضرورة ابلاغ فضيلة الامام الاكبر بالقرارات الصادرة من مجلس جامعة الأزهر في غضون ثمانية ايام من تاريخ صدورها ، ذلك ان هذا الابلأغ مقيد في حكم هذه المادة بما ورد بالمادة ٥٠ من القانون سالف الذكر من ان تكون قرارات مجلس الجامعة في حاجة الى تصديق شيخ الأزهر ، ولم يرد في نصوص هذا القانون ما يفيد وجوب هذا التصديق في الحالة الماثلة .

ومن حيث انه لا وجه للاحتجاج بان فضيلة الامام الاكبر هو السلطة المختصة بتعيين اعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وفقا لحكم المادة ١٤٨ من اللائحة التنفيذية المشار اليها بان من يملك التعيين يملك انتهاء الخدمة ذلك ان تحديد الاداة القانونية اللازمة للتعيين لا يعتبر في ذات الوقت وبالضرورة تحديد للاداة القانونية اللازمة لانتهاء الخدمة للاستقالة بنوعيتها ، اذ يتمين للتقيد بهذه الاداة النص على ذلك صراحة .

(ملك ١٧٩/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/٥/١٦)

الفرع التاسع

احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش

قاعدة رقم (٢٧٢)

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — احالتهم الى المعاش للعجز صحيا — صدور قرار الاحالة بناء على تقرير احد الأطباء لا تقرير القومسيون الطبي العام — يجعله مشوبا بعيب مخالفة القانون فيكون باطلا لا معدوما — انقضاء الميعاد المقرر للسحب او الالفاء يجعله صحيحا مرتبا لانثاره .

ملخص الفتوى :

إذا كان قرار احالة عضو هيئة التدريس بالجامعات الى المعاش لأسباب صحية قد صدر دون احالته الى القومسيون الطبي العام لافبات حالته الصحية اكتماء بتقرير مقدم من أحد الأطباء ، وهذا التقرير لا يغنى عن تقرير القومسيون الطبي العام في هذا الصدد ، ومن ثم يكون قرار الاحالة الى المعاش قد صدر مشوبا بعيب مخالفة القانون .

وبما أن اثر العيوب التي تشوب القرارات الإدارية على هذه القرارات يختلف باختلاف درجة جسامتها . فمتى بلغ العيب حدا جسيما كما لو تجرد القرار من صفته الإدارية ، أو صدر اغتصابا للسلطة فانه يعتبر معدوما ، ولا يعدو في هذه الحالة أن يكون مجرد فعل مادي معدوم الأثر قانونا ، فلا تلحقه حصانة ولا يكون تابلا للتنفيذ أو التصحيح أو الاجازة ، ومن ثم يجوز سحبه في أي وقت دون التقيد ببيعاد الطعن فيه . فإذا لم يبلغ العيب هذا الحد من الجسامة كما لو كان مقصورا على مجرد مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطأ أو تاويلها أو اساءة استعمال السلطة أو كلن العيب الذي قلب القرار من عيوب الشكل أو مجرد عيب من عيوب

عدم الاختصاص البسيطة التي لا تبلغ حد اغتصاب السلطة ، وهي اوجه الالفاء المقررة قانونا ، كان القرار باطلا لا معدوما ويجب مراعاة الميعاد القانوني عند طلب الفائه أو سحبه . فحتى مضى هذا الميعاد دون سحب القرار أو طلب الفائه أصبح حصينا وامتنع سحبه أو الفائه وعندئذ تترتب عليه كافة آثاره القانونية .

ولما كانت احالة الموظف الى القومسيون الطبي لاثبات حالته الصحية تمهيدا للنظر في احالته الى المعاش هي اجراء شكلي اوجب القانون اتخاذه قبل انتهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية لتقدير حالته الصحية على اساسه . واغفال هذا الاجراء يعيب القرار الصادر بالاحالة الى المعاش يعيب مخالفة القانون بمعناها العام فيبطله ، ولكنه لا يجاوز حد البطلان الى حد اعتباره معدوما ، ومن ثم يتعين عند طلب الفائه أو سحبه مراعاة المواعيد المقررة قانونا لطلب الالفاء والسحب . ولما كان قرار الاحالة الى المعاش في هذه الحالة قد صدر مشويا بعبء مخالفة القانون لاغفال اجراء شكلي اوجبه القانون وهو احالته الى القومسيون الطبي ابتداء . فعلى مقتضى ما تقدم يكون قرارا باطلا قابلا للالفاء أو السحب في الميعاد القانوني . ولما كان هذا الميعاد قد انتضى دون سحب القرار أو طلب الفائه فانه يصبح ممتنع الالفاء أو السحب ويكون شأنه شأن القرار الصحيح قانونا ، وتترتب عليه كافة آثاره وفي مقدمتها تسوية معاشه على النحو الذي نضمنه القرار .

(فتوى ٧٤٩ في ٢١/١٠/١٩٥٩)

قاعدة رقم (٢٧٣)

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — احالتهم الى المعاش للعجز لأسباب صحية — اثبات حالة العجز — يكون بقرار من القومسيون الطبي العام وفقا للمادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يفرض من هذا الحكم نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة يسرى على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات فيها لم يرد بشأنه نص في القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات ، وذلك أخذاً بمفهوم المخالفة للبند الرابع من المادة ١٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وتطبيقاً لحكم المادة ١٢ من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٧ بشأن المؤسسات العامة التي تنقضي بأن تسرى على موظفي المؤسسات العامة أحكام قانون الوظائف العامة فيها لم يرد بشأنه نص خاص في ان قرار الصادر باتشاء المؤسسة أو اللوائح التي يضمنها مجلس الإدارة . وذلك باعتبار الجامعة مؤسسة علمية .

ولما كان القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه لم ينظم موضوع اثبات حالة العجز لأسباب صحية عن القيام بأعمال الوظيفة ، ومن ثم يتعين الرجوع في هذا الخصوص الى أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

وتنص المادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على انه « تثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة . ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ اجازته المرضية وآلاعتيادية ما لم يطلب الموظف نفسه الاحالة الى المعاش دون انتظار انتهاء اجازاته » . وهذا النص قاطع في الدلالة على ان عدم اللياقة للخدمة صحياً يجب ان يثبت بتقرير من القومسيون الطبي العام وهو الهيئة الطبية الفنية التي وكل اليها المشرع أصلاً ألبيت في كافة شئون الموظفين من الوجهة الصحية سواء عند تعيينهم أو احالتهم الى المعاش أو فصلهم من الخدمة لأسباب صحية . أما نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ على ان عضو هيئة التدريس يحال الى المعاش بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة اذا لم يستطع بمباشرة عمله بسبب المرض بعد انقضاء الاجازات المقررة في (م - ٤٧ - ج ١٢)

المادة ٥٧ — كما يحال الى المعاش بالطريقة ذاتها اذا ثبت فى اى وقت انه لا يستطيع لأسباب صحية القيام بوظيفته على الوجه اللائق . هذا النص لا يفيد ولا يعنى احلال مجلس الجامعة محل القومسيون الطبي العام فى اتخاذ اجراء هو من صميم اختصاصه وهو اثبات حالة الموظف من الناحية الصحية اذا رأى احالته الى المعاش لاحد السببين المشار اليهما — وانما يعنى النص تخويل مجلس الجامعة الحق فى طلب احالة عضو هيئة التدريس الى المعاش متى توافر احد هذين السببين وكلاهما يقتضى اثبات حالة العضو من الوجهة الصحية ، ولا يكون ذلك الا بتقرير من الجهة المختصة وهو القومسيون الطبي العام — يقدم الى مجلس الجامعة لتقدير حالة العضو على هديه .

(فتوى ٧٤٩ فى ١٠/٣١/١٩٥٩)

قاعدة رقم (٢٧٤)

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — احالتهم الى المعاش — تقريرها وفقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات فى احدى حالتين — حالة عدم القدرة على العمل بعد المرض ، وحالة العجز لأسباب صحية عن القيام به على الوجه اللائق .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٧٧ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات وهو القانون الذى كان معمولاً به عند صدور قرار الاحالة الى المعاش تنص على ان « يحال عضو هيئة التدريس الى المعاش بقرار من وزير التربية والتعليم بناء على طلب مجلس الجامعة اذا لم يستطع مباشرة عمله بسبب المرض بعد انتضاء الاجازات المقررة فى المادة ٥٧ .

وكذلك يحال عضو هيئة التدريس الى المعاش بالطريقة ذاتها اذا ثبت فى اى وقت انه لا يستطيع لأسباب صحية القيام بوظيفته على الوجه اللائق » .

ويستفاد من هذا النص أن عضو هيئة التدريس يحال إلى المعاش في إحدى حالتين :

الأولى « إذا مرض واستفد الإجازات المنصوص عليها في المادة ٥٧ ولم يعد قادرا على القيام بعمله بعد ذلك » .

الثانية « إذا عجز لأسباب صحية عن الاضطلاع بعمله على الوجه اللائق » .

(فتوى ٧٤٩ في ٢١/١٠/١٩٥٩)

قاعدة رقم (٢٧٥)

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات — أغانتهم من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠. بتفويض الوزراء في قبول طلبات الإحالة إلى المعاش — هذا القرار يتضمن قاعدة عامة مقتضاها تيسر اعتزال الخدمة لجميع العاملين المدنيين بالدولة دون تخصيص لطائفة منهم ودون ما قيد للأفادة من أحكامه سوى أن يكون طلب الإحالة إلى المعاش من العاملين بقوانين المعاشات الحكومية .

ملخص الفتوى :

من حيث أن المادة (١) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠. بتفويض الوزراء في قبول طلبات الإحالة إلى المعاش تنص على أن يفوض الوزراء ومن في حكمهم كل فيما يخصه — في إصدار قرار إحالة العاملين المدنيين إلى المعاش بناء على طلبهم وتسوية معاشاتهم وذلك وفقا للقواعد الآتية : (١) أن يكون طلب الإحالة إلى المعاش معاملا بمقتضى قوانين المعاشات الحكومية (ب) ألا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن الخامسة والخمسين ولا تكون المدة الباقية لبلوغه من الإحالة إلى المعاش أقل من سنة ١٠٠٠٠ « ، وبين من هذا النص أن المشرع وضع بالقرار المشار إليه قاعدة عامة مقتضاها تيسر اعتزال الخدمة لجميع العاملين المدنيين بالدولة دون تخصيص لطائفة منهم ، ودون ما قيد للأفادة من أحكامه سوى أن يكون طلب الإحالة إلى المعاش من العاملين المدنيين بالدولة جازلة للأفادة من أحكام القرار المشار إليه بقض النظر عما إذا كان خاضعا

لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة أو لأحكام قانون خاص مادام هذا القانون لا يمنع من اعتزال الخدمة بالطريق الذي رسمه القرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه .

ومن حيث انه لا حجة في القول بأن هذا القرار مقصور التطبيق على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بدعوى أن هذا القانون هو الذي أشير إليه في ديباجة القرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ دون القوانين الخاصة التي تحكم بعض طوائف من العاملين بالدولة — لا حجة في هذا القول لأن الإشارة في الديباجة الى قانون دون آخر لا يصح أن تكون قيداً على ما أطلقه النص ، فضلاً عن أن الإشارة في ديباجة القرار الى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا تحمل دلالة تصر أحكام هذا القرار على العاملين بذلك القانون دون العاملين بأحكام قوانين خاصة ، لأن هذا القانون يسرى أيضاً على العاملين بقوانين خاصة فيما لم يرد فيه نص في تلك القوانين وذلك وفقاً لحكم المادة (١) من قانون العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ كما كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يتضمن حكماً مشابهاً ..

ومن حيث انه متى كان ذلك ، فإن أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الذين يخضعون لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم الجامعات ، يفيدون من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه فيحق لهم أن يطلبوا الاحالة الى المعاش وفقاً لأحكامه ولا يغير من ذلك أن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — المشار إليه قد نظم احالة أعضاء هيئات التدريس الى المعاش في حالة قيام أسباب صحية تحول بينهم وبين الاستمرار في العمل ، ذلك أن هذا التنظيم يختلف عن تيسير اعتزال الخدمة لطالب الاحالة الى المعاش ، وليس من شأن التنظيم الأول أن يحرم عضو هيئة التدريس من الإنعاده من التنظيم الثاني ..

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه يسرى على أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ..

الفصل الرابع المعاملة المالية لأعضاء هيئة التدريس

قاعدة رقم (٢٧٦)

الفرع الأول

المستتب

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — الفقرة الثانية من الجدول الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ — نصها على احتفاظ أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بمرتباتهم عند تعيينهم من « وظائف حكومية » — المقصود بالوظائف الحكومية في مفهوم هذه الفقرة — هو وظائف الحكومة والهيئات العامة .

ملخص الفتوى :

ان تعبير « الوظائف الحكومية » الواردة بالفقرة الثانية من جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ قد استعمل لتصرف دلالة الى الوظائف الحكومية بالمعنى الضيق ووظائف الأشخاص العامة المصلحية من مؤسسات وهيئات عامة — يؤيد ذلك ما يلي :

أولاً : تنص المادة ٦٢ من قانون الجامعات سالف الذكر على ان « تجوز اعارة أعضاء هيئة التدريس لجامعة اجنبية أو معهد علمي في مستوى الكليات الجامعية أو للعمل بوزارات الحكومة ومصارفها والهيئات العامة والدولية أو جهة غير حكومية... » .

وهذا النص حين اجاز الاعارة الى وزارات الحكومة ومصارفها والهيئات العامة اعتبرها جميعا هيئات حكومية بدليل انه اجاز بمعد

ذلك مباشرة الاعارة الى جهة غير حكومية . فالجهة الحكومية — ووطنائها بالضرورة حكومية — فى نظر المشرع عند وضع هذا القانون تدخل فيها الهيئات العامة . وهذه دلالة مقننة لفهم تعبير « الوظائف الحكومية » فى الفقرة الثانية المشار اليها بحيث تشمل وظائف الهيئات العامة التى اعتبرها المشرع جهة حكومية فى نص المادة ٦٣ المذكورة .

ثانيا : تنص الفقرة الثالثة من جدول المرتبات . الملحق بقانون الجامعات على انه : « واذا كان للمعيد خدمة سابقة محتها سنتان على الأقل فى وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفه المعيد ولم يكن مرتبه قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مرتبا قدره عشرون جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة . معيد » .

ويمكن أن يؤخذ من هذا النص انه اذا كان للمعيد خدمة سنتان فى وظيفة فنية ولم يفرق النص بين وظائف الحكومة والهيئات العامة « وكان مرتبه قد بلغ فى هذه الوظيفة بهيئة عامة عشرون جنيها عين معيدا بهذا المرتب — فاذا كان معنى « الوظائف الحكومية » فى الفقرة الثانية لا يشمل وظائف الهيئات العامة فانه طبقا لهذا المعنى ما كان يجوز تعيين هذا المعيد بعشرين جنيها لتجاوز هذا المرتب اول مربوط وظيفه المعيد مما لا يجوز طبقا للفقرة الثانية اذا كانت الوظيفة السابقة فى هيئة عامة ، وبذلك يستخلص المعنى المستخلص من كل من الفقرتين حيث يؤدى تطبيق كل منهما نتيجة تعارض الأخرى . وهو تعارض لا يتسنى رغبة الا بصرف معنى « الوظائف الحكومية » فى الفقرة الثانية ليشمل وظائف المؤسسات والهيئات العامة فضلا عن وظائف الحكومة المركزية .

ويخلص مما تقدم أن بقانون الجامعات من الشواهد ما ينبىء عن أن عبارة « الوظائف الحكومية » الواردة بالفقرة الثانية المذكورة قد قصد بها وظائف الحكومة والهيئات العامة .

قاعدة رقم (٣٧٧)

المبدأ :

الجدول الملحق بقانون الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ - نصه على احتفاظ عضو هيئة التدريس الذي كان يشغل وظيفة حكومية بآخر مرتب كان يتقاضاه فيها اذا كان يزيد على بداية ربط الوظيفة التي يعين فيها بالجامعة حتى ولو تجاوزت نهاية ربطها - احتفاظه بما يجاوز نهاية المربوط بصفة شخصية .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ينص في الفقرة الثانية من جدول المرتبات والمكافآت الملحق به .. والمعدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ - على أن « .. » يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعينين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه في الوظائف ، اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون فيها ، واذا كان هذا المرتب يجاوز اقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية « ومؤدى هذا النص هو أن يحتفظ عضو هيئة التدريس الذي كان يشغل وظيفة حكومية ، بآخر مرتب كان يتقاضاه في هذه الوظيفة ، اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعين فيها بالجامعة ، حتى ولو جاوز نهاية مربوطها .

(فتوى ٢٠٨ في ١٥/٢/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٣٧٨)

المبدأ :

جامعات - أعضاء هيئة التدريس - القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة وبين المعاشي المستحق قبل التعيين فيها - سريانه على عضو هيئة التدريس الذي يعين رئيسا لمجلس الإدارة وعضوا منتدبا بلحدي شركات القطاع العام - التزام هذه الأخيرة برعاية أحكامه عند تعيينها لمرتبه في الشركة .

ملخص القسوى :

اذ وضع عدم امكان الجمع بين وظيفة رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب بشركة من شركات القطاع العام ، وبين العمل كاستاذ غير متفرغ بأحد المعاهد العليا فانه لا يكون ثمة مجال لبحث الجمع بين المرتب والمعاش الذى تشير اليه وزارة التعليم العالى ، فظاهر الامر ان المقصود بسؤالها هو الجمع بين معاش الدكتور المعروضة حالته باعتباره أستاذا سابقا بالجامعة وبين مرتبة كاستاذ متفرغ (فى المقام الاول) وهو المرتب الذى سيضاف الى مرتبة فى شركة النصر . اذ ان مرتب الاستاذ غير المتفرغ هو الذى يعنى وزارة التعليم العالى ويدخل فى اختصاصها دون ما عداه من مرتبات يتقاضاها السيدان المذكوران من شركة النصر للأغذية .

واذا كان الامر على الرغم مما تقدم يتعلق بالجمع بين المعاش والمرتب فى شركة النصر ، فانه يتعين عندئذ الرجوع الى احكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها ، الذى ينص فى مادته الاولى على انه : « لا يجوز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات التى تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق من الحكومة لو المؤسسات العامة قبل التعيين فى هذه الشركات . ومع ذلك يجوز لمجلس ادارة الشركة — بعد موافقة وزير الخزانة — أن يقرر الجمع بين المعاش والمرتب الذى يتقاضاه الموظف عند التعيين فى الشركة » .

« فاذا جاوز مجموع المعاش والمرتب ما كان يتقاضاه الموظف عند اعتزاله الخدمة وكان هذا المجموع يزيد على ١٠٠ (مائة جنيه) فى الشهر أو كان سن الموظف قد جاوز عند تعيينه فى الشركة سن النامية والستين فيصدر القرار المنسل الىه من رئيس الجمهورية » . اذ ان هذا القانون هو الذى يحكم الحالة المعروضة دون القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ الذى تشير اليه وزارة التعليم العالى والذى يتعلق بالجمع : « بين المعاش وبين المرتب الذى يتقاضاه الموظف الذى يعمل للعمل فى

الحكومة أو من إحدى الهيئات أو المؤسسات المسجلة ذات الميزانيات المستقلة أو الملحقة » . وفقا لحكم المادة الأولى من القانون وهو ما لا يتواءم في الحالة المعروضة ، ولذلك فإنه نظرا لعدم تحديد مرتب السيد المعروضة حالته في شركة النصر للأغذية المحفوظة حتى الآن ، فإنه يتمين مراعاة أحكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ عند تحديد هذا المرتب .

(فتوى ٩٤٤ في ٢٥/٨/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٣٧٩)

المبدأ :

القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، مدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ — احتفاظها بأن يعين من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية بآخر مرتب لهم في هذه الوظائف — عدم استفادة من كان يشغل وظيفة رئيس مجلس إدارة إحدى الشركات من هذا الحكم — أساس ذلك أن هذه الوظيفة ليست حكومية — لا جدوى من الاستناد إلى التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ الصادر عن اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

إن القاعدة الثانية من القواعد الملحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة المدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تنص على أن يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بآخر مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف إذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون فيها وإذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية

وتسوى طبقا لأحكام هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبات أعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفى الحكومة السابقين مع عدم صرف أية فروق مالية عن الماضى .

ولما كانت شركة النصر للكيماويات الدوائية هى شركة مساهمة مصرية خاضعة لأحكام القانون الخاص وتتبع وسائله وأساليبه فى إدارة أمورها وعلى ذلك فلا تعتبر وظيفته رئيس مجلس ادارتها من الوظائف الحكومية التى تخول شغلها الحق فى الاحتفاظ بمرتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة .

ولما كان من يعين ابتداء فى وظيفة الأستاذ من خارج هيئة التدريس يمنح بداية ربط هذه الوظيفة بشرط أن يكون مستوفيا مدة ثلاث عشرة سنة من تاريخ حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها ومن لم يكن مستوفيا الشرط المشار اليه عند التعيين يمنح هذا المرتب من تاريخ استيفائه ويسلسل المرتب على حسب الجدول الملحق بالقانون المشار اليه (الفقرة رقم ٥ من قواعد تطبيق جدول المرتبات فى جامعات الاقليم الجنوبي) ولا حجة فيما قد يقال من أن التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ الصادر من اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - بصرف النظر عما يواجهه هذا التفسير التشريعى من طعن يتجاوز حدود التفسير - قد نص فى البند ٣ منه على أنه يجوز النقل والندب بين جهاز الدولة الادارى وبين الشركات التابعة للمؤسسات العاملة طبقا للقواعد والشروط التى يقررها رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة - وذلك لأنه فضلا عن أن هذه القواعد لم تصدر الا فى ١٣ من أغسطس سنة ١٩٦٦ أى فى تاريخ تال لتاريخ صدور القرار الجمهورى رقم ٢٠٢١ لسنة ١٩٦٦ الصادر فى ٢٣ من مايو سنة ١٩٦٦ بتعيين السيد الدكتور أستاذا بالجامعة فإن الشارع قد قصد بنص خاص فى قانون تنظيم الجامعات السالف البيان أن يحتفظ لموظفى الحكومة عند تعيينهم بوظائف هيئة التدريس بالجامعات بأخر

مرتب كانوا يتقاضونه — وهذا الحكم الخاص لا يمتد اثره الى غير هؤلاء من العاملين فى الشركات العملة :

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ان وظيفة رئيس مجلس ادارة شركة النصر للكيماويات الدوائية لا تعتبر وظيفة من الوظائف الحكومية التى تخول شغلها الحق فى الاحتفاظ براتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة ويمنح اول مربوط الوظيفة التى عين فيها .

(فتوى ٧٧٢ بتاريخ ١٩٦٧/٦/٢١)

قاعدة رقم (٢٨٠)

المبدأ :

النص على احتفاظ من يعين عضوا بهيئة التدريس او معيدا من كانوا يشغلون وظائف حكومية بأخر مرتب كان يتقاضاه — احتفاظه بالمرتب بصفة شخصية لو جاوز أقصى مربوط الوظيفة — وظائف شركات القطاع العام لا تعتبر من الوظائف الحكومية فى مفهوم هذا النص — أساس ذلك ان هذه الشركات تتخذ جميعها شكل شركات مساهمة وتخضع لأحكام القانون الخاص — لا محل للاستناد الى جواز النقل من فئة جهة حكومية الى وظيفة مماثلة باحدى هذه الشركات او العكس — أساس ذلك ان هذا النص استثنائى ولا يجوز التوسع فيه او القياس عليه .

ملخص الفتوى :

ال قاعدة الثانية من القواعد الملحة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة المعدلة بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦٣ تنص على ان يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه فى هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط

الوظيفة التى يعينون فيها وإذا كان هذا المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية وتسوى طبقاً لأحكام هذه القاعدة من تاريخ العمل بهذا القانون مرتبت أعضاء هيئة التدريس الحاليين من موظفى الحكومة السليتين مع عدم صرف أية فروق مالية من الماضى .

ولما كان قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ يقضى فى المادة ٣٣ منه بأن تعتبر شركة قطاع عام (١) كل شركة يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم فيها مع غيره من الأشخاص العامة (٢) كل شركة يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة أو يمتلك جزءاً من رأس مالها وذلك إذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام متى اقتضت مصلحة الاقتصاد القومى ذلك .

ويجب أن تتخذ هذه الشركات جميعها شكل شركة المساهمة — كما يقضى فى المادة ٣٥ منه بأنه يجب شهر نظام الشركة وكل تعديل يطرا عليه فى السجل التجارى وفقاً للأحكام المنصوص عليها فى قانون التجارة كما يجب شهر ملخص نظام الشركة وكل تعديل يطرا عليه فى صحيفة الشركات .

وإن المادة (٣٦) من هذا القانون تقضى بأن يكون بكل شركة شخصية اعتبارية .

ولا تثبت للشركة الشخصية الاعتبارية إلا من تاريخ شهر نظامها فى السجل التجارى .

وتنتقل إلى الشركة بمجرد شهرها فى السجل التجارى آثار جميع التصرفات التى أجريت لحسابها قبل الشهر كما تتحمل الشركة جميع المصاريف التى انفققت فى تأسيسها .

ولا يجوز الاحتجاج على الغير بالتعديل الذى يطرا على نظام الشركة إلا من تاريخ شهر التعديل فى السجل التجارى .

ويبين من هذه النصوص ان شركات القطاع العام تتخذ جميعها شكل شركات المساهمة وهي تخضع لأحكام القانون الخاص وتتبع وسائله وإساليه في إدارة أمورها وعلى ذلك فلا تعتبر وظائف العاملين فيها من الوظائف الحكومية التي تخول شاغلها الحق في الاحتفاظ بمرتبه عند تعيينه بهيئة التدريس بالجامعة أو وظيفة المعيد .

ولا يغير من هذا الرأي ما تنص عليه المادة ٣٣ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ من أنه يجوز نقل العامل من أى جهة حكومية مركزية أو محلية الى وظيفة من ذات فئة وظيفته بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها كما يجوز نقل العامل الى وظيفة من ذات فئة وظيفته سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو الى مؤسسة أو وحدة اقتصادية أخرى أو هيئة عامة أو جهة حكومية مركزية أو محلية ذلك أن التمييز في وظائف هيئة التدريس بالجامعات لا يكون عن طريق النقل من وظائف شركات القطاع العام لاختلاف الشروط اللازمة توافرها لتولى وظائف كل من هاتين الجهتين وأن النص في قانون الجامعة على احتفاظ من يعين في وظيفة بهيئة التدريس أو وظيفة معيد من موظفي الحكومة بآخر مرتب كانوا يتقاضونه في الحكومة قبل تعيينهم في وظيفة هيئة التدريس أو وظيفة المعيد هو نص استثنائي لا يجوز التوسع فيه ولا القياس عليه فلا يفيد منه الا من كان يشغل وظيفة حكومية قبل تعيينه في هيئة التدريس أو بوظيفة معيد .

ولما كانت وظائف شركات القطاع العام لا تعتبر وظائف حكومية فإن من يعين منهم بهيئة التدريس بالجامعة أو بوظيفة معيد لا يسمي من حكم القاعدة سالفة الذكر وإنما يمنح راتب الوظيفة التي يعين فيها المقرر في الجدول المرافق للقانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وتعديلاته وبالصوابط المبينة فيه .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى أن وظائف شركات القطاع العام

لا تعتبر من الوظائف الحكومية التي تخول شغلها الحق في الاحتفاظ برواتبهم عند تعيينهم بهيئة التدريس أو بوظائف المعيدين في الجامعات ويمنح من يعين منهم في هذه الوظائف راتب الوظيفة التي يعين فيها المقرر في الجدول المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وتعديلاته بالضوابط المبينة فيه .

(فتوى ١٩٥ بتاريخ ١٩٦٨/٢/٢١)

فاعدة رقم (٢٨١)

المبدأ :

جامعة الأزهر — مرتبات ورواتب اضافية — المادة ٥٦ مكررا من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المضافة بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ — نصها على معاملة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية معاملة نظرائهم في جامعات الجمهورية العربية المتحدة — قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — النص في الجدول الملحق بهذا القانون بعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن « من يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها سنويا دون أن يؤثر ذلك في علاوته الدورية أو فنتها » — ورود النص ذاته في جدول المرتبات والمكافآت المستبدل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ — امتناع الرجوع في هذا الشأن إلى أحكام العلوات الإضافية المقررة للمعاملين بالكادر العام — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن الرواتب الإضافية للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ — عدم انطباقه على الموظفين الذين يعملون بمقتضى أحكام كادرات خاصة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٥٦ مكررا من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المضافة بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يعمل أعضاء هيئة

التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية معاملة نظرائهم في جامعات الجمهورية العربية المتحدة ... » .

وقد نص الجدول الملحق بقانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ على أن « من يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها سنويا دون أن يؤثر ذلك في علاوته الدورية أو ناتجها » ولما استبدل بهذا الجدول جدول المرتبات والمكافآت المنصوص عليه في المادة الرابعة من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ورد النص ذاته في هذا الجدول ، الأمر الذي يتمتع معه الرجوع إلى أحكام العلاوات الإضافية المقررة للعاملين بالكادر العام إذ أن تطبيق أحكام هذا الكادر على الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة لا يتأتى إلا عند عدم وجود النص الخاص وهو ما تنص عليه المادة الأولى بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين من عدم سريان الأحكام الواردة به على الوظائف التي تنظمها قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين ، وهو ما أكدته أيضا قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن الرواتب الإضافية للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها إذ بعد أن قضت المادتان الأولى والثانية بمنح راتب إضافي لموظفي الكادر العالي من الدرجة السادسة إلى الدرجة الرابعة الحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها ولمن يحصل على الدكتوراه وهو في الدرجة الثالثة نصت المادة السادسة من هذا القرار على أنه « ولا تمنح الرواتب المشار إليها في المادتين ١ و ٢ للموظفين الذين يعاملون بمقتضى أحكام كادرات خاصة » .١٠٢٥

ولئن كان هذا القرار قد عدل بعد ذلك بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٠٦ لسنة ١٩٦٦ الذي أضاف إلى البند ١ من المادة الأولى منه فقرة جديدة نصها الآتي : « كما يمنح هذا الراتب للحاصلين على دبلوم من دبلومات الدراسات العليا تكون مدة دراسته كل منها ستة على الأقل أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين بذات الشروط » .

فإن هذا الحكم الجديد وقد أصبح جزءاً من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٠ لا يطبق على الموظفين الذين يعاملون بمقتضى أحكام كادرات خاصة طبقاً للمادة السادسة من هذا القرار ، ويتمين بحث مدى معادلة دبلومات الدراسات العليا لدرجة الماجستير من حيث ما يقوم من هذه الدبلومات مقام الماجستير في المركز الوظيفي للمعيد ويالنظر إلى مستوى التأهيل العلمي لكل منها .

(فتوى ١١١٧ في ١٩٦٩/١٢/٨)

قاعدة رقم (٢٨٢)

المبدأ :

الأصل أن الجهة المعار إليها نتحل بمرتب المعار — الاستثناء هو أن نتحل الجامعة المعيرة بمرتب المعار — أثر ذلك — أحقيه عضو هيئة التدريس لمرتبه الأصلي وبند الجامعة .

ملخص الفتوى :

أن المشرع أجاز إعارة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للعمل في تخصصاتهم بالجامعات والكليات والمعاهد الأجنبية وباليهيات والمؤسسات الدولية وبيوزارات الحكومة ومجالها وهيئاتها ومؤسساتها وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد واشترط كإصل علم أن نتحل الجهة المعار إليها العضو بمرتبه واستثناء من هذا الأصل أجاز للجامعة في الأحوال الخاصة التي تقدرها أن نتحل بمرتب المعار واحتفظ المشرع للمعار بنفس صريح بالتعيينه وعلاواته وكافة مميزات وظيفته الأصلية وأجاز شغل وظيفته بدرجةها في الحالة التي تكون فيها الإعارة بدون مرتب وقصر هذا الحكم على تلك الحالة فقط فلم يطبقه على الإعارة بمرتب ، ومن ثم لا يجوز شغل وظيفة المعار بمرتب وإنما يتمين الإبقاء عليها شاغرة لحين عودته إذ بذلك يتوافر المصروف المالي اللازم للوفاء بمرتب المعار الذي التزمت به الجامعة المعيرة

ولما كان المرتب في عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساسا وبصفة أصلية للموظف بحسب درجة وظيفته بل يشمل اذا اطلق بغير قيد كاصلاح قانوني بجميع الزايات المتعلقة بالوظيفة والتي يلحقها المشرع بالمرتب الأصلي لتأخذ حكمه وتجرى مجراه فتستحق باستحقاقه ونحجب بحجبه . فان المعار بمرتب من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة الى جامعة بيروت والذي تتم اعارته رعاية للعلاقة الخاصة التي تربط جامعة بيروت بجامعة الاسكندرية ويستحق مرتبه الأصلي وبدل الجامعة الملحق به وفقا لما هو مقرر بجدول المرتبات والبدلات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى اسنحقات أعضاء هيئات التدريس بجامعة القاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت لبديل الجامعة .

(ملف ٦٥٦/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٨)

قاعدة رقم (٢٨٢)

المبدأ :

المعيون — تسوية حالتهم وفقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — رفع راتبهم من ١٥ جنيها الى عشرين جنيها — يكون بعد سنة من تاريخ التعيين اذا لم تكن لهم مدة خدمة سابقة وبانقضاء سنتين اذا كانت لهم مدة خدمة سابقة في وظيفة نفية ذات درجة مالية معينة .

ملخص الفتوى :

ان البند الاول من قواعد تطبيق جدول المرتبات على أعضاء هيئة التدريس والمعيين الحاليين ، بجامعات الاقليم الجنوبي الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة ينص على ان :

(م — ٤٨ — ج ١٢)

« تسوى حالة المعيد على أساس منحه خمسة عشرة جنيها شهريا تزداد الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد باجدى الكليات الجامعية ويسلسل مرتبه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون . فاذا كان للمعيد خدمة سابقة بمرتبة مستثنى على الاقل فى وظيفة فنية من درجة تعادل فى بدايتها وظيفة المعيد فتسوى حالته على أساس منحه عشرين جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد — ويسلسل مرتبه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون » .

ويستفاد من هذا النص ان المشرع فى سبيل تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على اعضاء هيئة التدريس والمعيدىن الحاليين بالجامعات بالاقليم الجنوبى — حدد للمعيد راتبا شهريا مقداره خمسة عشر جنيها على ان يرفع الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه وتسلسل مرتبه وفقا للجدول سالف الذكر فاذا كان للمعيد خدمة سابقة فانه يشترط لمنحة هذا الراتب الاخير شرطان :

الاول : الا تقل مدة هذه الخدمة عن سنتين .

والثانى : ان تقضى فى وظيفة فنية من درجة تعادل فى بدايتها بداية وظيفة المعيد .

مما يدل على ان المشرع يستهدف توافر مستوى معين فى المعيد لمنحة الراتب المذكور . ويتحقق هذا المستوى بانقضاء سنة منذ تعيين المعيد اذا لم تكن له خدمة سابقة وبانقضاء سنتين اذا كانت له خدمة سابقة فى وظيفة فنية ذات درجة مالية معينة — وغنى عن البيان ان بلوغ هذا المستوى وتحقيق هدف التشريع لا يتحقق كلاهما الا بشغل الوظيفة الفنية السابقة شغلا فعليا وتقضى راتب عنها يعادل اول مربوط وظيفة المعيد — فلا يعنى فى هذا الصدد مدد الخدمة الاعتبارية .

فاذا كانت الطيبة قد شغلت قبل تعيينها معيدة وظيفة طبية امتياز براتب شهري مقداره ١٢ جنيها اعتبارا من ١١ من فبراير سنة ١٩٥٦

حتى ٢٠ من مارس سنة ١٩٥٧ بمستشفى الدرداش ثم ضمت هذه
المدة الى مدة خدمتها واعتبرت في الدرجة السادسة فرضا من ١٧ من
يونية سنة ١٩٥٦ — فعلى مقتضى ما تقدم لا تكون قد شغلت بصفة فعلية
خلال هذه الفترة وظيفة فنية تعادل في بدايتها بداية مربوط وظيفة المعيد
وهي خمسة عشر جنيتها شهريا ، ومن ثم يتخلف في شأنها شرط قضاء
الستين في وظيفة فنية من درجة تعادل في بدايتها بداية مربوط المعيد
بعد خصم هذه الفترة من مدة خدمتها السابقة فلا تستحق راتباً مقداره
عشرون جنيتها شهريا من تاريخ تعيينها معيدة في ٢٠ من يولية
سنة ١٩٥٨ .

(فتوى ٥٠٠ في ١٢/٦/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٢٨٤)

المبدأ :

تعيين العامل بالقطاع العام معيدا باحدى كليات الجامعة — احتفاظه
بمرتبه الذي كان يتقاضاه قبل ترك الخدمة بالقطاع العام منوط بشرطين —
الا يكون هناك فاصل زمني بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة
الجديدة — الا يجاوز العامل بالمرتب المحتفظ به نهاية مربوط الفئة او الدرجة
المعاد تعيينه فيها .

ملخص الفتوى :

ان القاعدة الثانية من التواعد المحقة بجدول المرتبات والمكافآت الملحق
بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات المعقل بالتانون
رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تنص على ان « يراعى عند تعيين اعضاء هيئة
التدريس والمعيرين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر
مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط
الوظيفة التي يعينون فيها ، وإذا كان المرتب يجاوز أقصى مربوط الوظيفة
احتفظوا به بصفة شخصية » .

ومن حيث انه جاء بالبند « أولا » من القرار التفسيري رقم ٤ الصادر من المحكمة العليا بجلستها المنعقدة في اول مايو سنة ١٩٧١ « ان العامل في القطاع العام الذي يعاد تعيينه في فئة أو في درجة أعلى في القطاع العام أو في الجهاز الإداري للدولة يحتفظ بالمرتب الذي يتقاضاه في وظيفته السابقة ولو كان يزيد على أول مربوط الفئة أو الدرجة التي أعيد تعيينه فيها بشرط ألا يجاوز نهاية مربوطها وذلك ما لم يكن هناك فاصل زمني بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة الجديدة .

ولما كانت القرارات التفسيرية الصادرة من المحكمة العليا لها قوة القانون كما انها ملزمة فان القرار التفسيري رقم ٤ لسنة ١٩٧١ المشار اليه يكون واجب التطبيق على الحالة المعروضة ويكون قد عدل الحكم الوارد في القاعدة الثانية من القواعد الملحقه بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والمعدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث ان الواضح من القرار التفسيري رقم ٤ لسنة ١٩٧١ احتفاظ العامل الذي كان يشغل وظيفة من وظائف القطاع العام بمرتبه الذي كان يتقاضاه عند تعيينه في فئة أو في درجة أعلى سواء في القطاع العام أو الجهاز الإداري للدولة ولو كان يزيد عن أول مربوط الفئة أو الدرجة التي أعيد تعيينه فيها وذلك بشرطين أولهما : ألا يجاوز العامل بالمرتب المحتفظ به نهاية مربوط الفئة أو الدرجة المعاد تعيينه فيها . ثانيا : ألا يكون هناك فاصل زمني بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة الجديدة .

وحيث انه ثابت ان المعيدة المذكورة كانت تعمل قبل تعيينها بالجامعة بالبنك الأهلي وهو شركة مساهمة (قطاع عام) بمرتب قدره ٨٧٥ مليم و ١ جنيه وتركت الخدمة بالبنك اعتبارا من ١٩٦٩/٣/٣١ م عينت معيدة للغة الانجليزية بكلية الآداب اعتبارا من ١٩٦٩/٣/١ بمرتب قدره ٢٠ جنيه فانه لا يكون هناك فاصل زمني بين تاريخ تركها لوظيفتها

السابقة وبين تاريخ تعيينها في وظيفة معيدة ، كما ان مرتبتها وقدره ٧٥٨ مليم و ٤١ جنيه والذي كانت تتقاضاه بالبنك الاهلى والمطلوب احتفاظها به لا يزيد على نهاية مرسوم درجة المعيدة التى اعيد تعيينها فيها . ومن ثم فانها تكون مستوفية للشرطين الواردين فى القرار التفسرى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ وبالتالي يحق لها الاحتفاظ بمرتبتها الذى كانت تتقاضاه بالبنك الاهلى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى احقية السيدة / المعيدة بكلية الآداب بالبنيا فى الاحتفاظ بمرتبتها الذى كانت تتقاضاه بالبنك الاهلى .

(ملف ١٨٧/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/٧/٢٦)

قاعدة رقم (٢٨٥)

المبدأ :

نص المادة ٦١ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ باعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها — تفويضه للجنة التنفيذية للقانون فى ترقية مدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس وقواعد تطبيقها ومكافآت الاساتذة غير المتفرغين — تعرض اللائحة التنفيذية لمرتب المعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة يجاوز حدود التعويض الذى يقتصر على الترقية وقواعد تطبيقها — تحديد المرتبات ليس نوعا من الترقية ولا تشملها قواعد تطبيقها ، اثر ذلك يعين — اعمالا لبدا التدرج التثريعى — لتحديد المرتب المستحق للمعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة بالكادر العام الرجوع للقواعد الملحة بجدول المرتبات المرافق لقانون الجامعات تطبيقا لحكم القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٦١) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها تنص على أن « ترقية مدير الجامعة

ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتواعد تطبيقها ومكافآت الأساتذة غير المتفرغين يحددها الجدول الملحق باللائحة التنفيذية لهذا القانون » .

وقبل صدور تلك اللائحة صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ بتطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات على جامعة الأزهر ونص في المادة الأولى على أن « يطبق جدول المرتبات والبدايات والأحكام الملحقة به المرفق بقانون تنظيم الجامعات المشار اليه على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بجامعة الأزهر ، وذلك اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ » .

ونص في المادة (الثالثة) على أن « ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره » .

وينص البند الثالث من الأحكام الملحقة بجدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أنه « عند تعيين أعضاء هيئة التدريس أو مدرسين مساعدين أو معيدين ممن كانوا يشغلون وظائف في الحكومة أو الهيئات العامة أو القطاع العام فانهم يحتفظون بآخر مرتب كانوا يتقاضونه في هذه الوظائف اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون عليها وبشرط ألا يتجاوز المرتب المحتفظ به نهاية مربوط المقر للدرجة » .

ولقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ ونصت في المادة (الأولى) من مواد اصدارها على أن « يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ المشار اليها المرافقة لهذا القرار ويلغى كل نص يخالف أحكامها » .

وتنص المادة (١٩٠) من تلك اللائحة على أن « يكون تعيين المعيد بعد الاعلان عن الوظائف الشاغرة بترشيح رئيس القسم المختص إلا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانوني الثابت

له قبل تعيينه معيدا فلذا كلن مرتبه يجاوز اتمى مربوط الوظيفة احتفظ به بصفة شخصية .

كما نصت المادة (١٩٥) منها على انه « مع مراعاة احكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ وهذه اللائحة تسرى على جامعة الازهر وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين بها جميع الاحكام التى تسرى على الجامعات المصرية وعلى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين بها » .

ومن حيث انه باستقراء تلك النصوص يتضح أن قانون الازهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ قد فوض اللائحة التنفيذية فى وضع احكام معينة تخص ترقيةات اعضاء هيئة التدريس والمعيرين وتواعد تطبيقها ، وأنه قبل صدور تلك اللائحة صدر القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ وقضى بتطبيق قواعد واحكام جدول المرتبات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على اعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين بجامعة الازهر ولقد قرر هذا الجدول الاحتفاظ للمعيد الذى كان يشغل وظيفة بالكادر العام بمرتبه السابق بشرط الا يتجاوز آخر الربط المقرر لوظيفة المعيد وقدره ٦٥ جنيها ويعد ذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ باللائحة التنفيذية لقانون الازهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ التى نصت على إلغاء كل حكم يخالف احكامها والاحتفاظ للمعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة بمرتبه كاملا ولو تجاوز بذلك نهاية الربط المقرر للمعيد كما قررت فى ذات الوقت تطبيق الاحكام المسارية على الجامعات المصرية وعلى اعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين بها على نظرائهم بجامعة الازهر وذلك مع مراعاة احكامها واحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

ومن حيث انه لما كان الامر كذلك فان اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ تكون قد تجاوزت حدود التفويض المنصوص عليه بقانون الازهر رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بدمرهما

لمرتب المعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة ذلك لأن هذا التفويض يجد حدوده فى الترقيات وقواعد تطبيقها وليس من شك فى أن تحديد المرتبات لا يدخل فى نطاق هذا التفويض فهو ليس نوعا من الترقيات ولا تشمله قواعد تطبيقها .

ومن حيث أنه ترتيبا على ذلك فإن الحكم الذى تضمنته أتلانحه بتحديد مرتب المعيد فى المادة (١٩٠) يكون حكما قائما بذاته غير مستند لنص فى قانون الأزهر وبالقائى فإنه أعمالا لمبدأ التدرج التشريعى الذى يقضى بتغليب الآداة الأعلى على الآداة الأدنى فى التطبيق عند مراضها يتعين تطبيق حكم القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ والرجوع الى النواع الملحقة بجدول المرتبات المرافق لقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لتحديد المرتب المستحق للمعيد الذى كان يشغل وظيفة سابقة بالكادر العام .

ومن حيث أن المعيد المعروضة حالته كان يتقاضى فى وظيفته السابقة مرتبا قدره ٧٨ جنيها وهذا المرتب يجاوز نهاية الربط المقرر للمعيد فإنه لا يحتفظ منه الا بما يساوى نهاية هذا الربط وقدره (٦٥) جنيها طبقا لنص البند (٣) من قواعد تطبيق جدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز احتفاظ السيد / المعيد بجامعة الأزهر بكامل راتبه الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بالكادر العام وأنه لا يحتفظ منه الا بما يساوى آخر الربط المقرر للمعيد وقدره ٦٥ جنيها شهريا .

قاعدة رقم (٢٨٦)

المبدأ :

نقل احد وكلاء النيابة من الفئة الممتازة لوظيفة معيد - يقتضى خفض الراتب الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة الأولى الى اقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه أى الى ٢٠ جنيها سنويا بدلا من ٥٤٠ جنيها ويثبت عنه هذا الحد فلا يمنح علاوات حتى يحصل على الدكتوراه فيمنح العلاوات المقررة لها .

ملخص الفتوى :

أن الفقرة التاسعة من جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٨ مى شأن تنظيم الجامعات ينص على انه « يراعى عند تعيين اعضاء هيئة التدريس والمعيدين من وظائف حكومية احتفاظهم بمرتباتهم اذا كانت تزيد على بداية مربوط الوظيفة التى يعينون بها بشرط الا تتجاوز اقصى مربوطها » .

وبغاد هذا النص انه اذا عين عضو هيئة التدريس او المعيد بالجامعة نقلا من وظيفة حكومية ظل محتفظا بمرتبه الذى كان يتقاضاه فى الجهة المنقول منها ، ادام هذا المرتب لا يزيد على اقصى مربوط الوظيفة التى عين فيها فاذا زاد عليه وجب انزاله الى اقصى هذا مربوط .

ومن حيث ان اقصى مرتب للمعيد طبقا للجدول المشار انيه هو ٢٤٠ جنيها سنويا فاذا حصل على الدكتوراه وصل اقصى مرتبه الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

ومن حيث ان وكيل النيابة من الفئة الممتازة يتقاضى مرتبا سنويا مقداره ٥٤٠ جنيها وهو اول مربوط المرتب المقرر لهذه الوظيفة ، وهذا المقدار يجاوز اقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه (٢٠ جنيها سنويا) ومن ثم يكون مرتبه عند تعيينه فى هذه الوظيفة

الأخيرة مبلغ ٤٢٠ جنيها سنويا ويثبت عند هذا الحد حتى يحصل على الدكتوراه فيمنع عندئذ العلاوات المقررة للمعيدين الحاصلين على الدكتوراه وذلك على النحو المنصوص عليه في جدول المرتبات .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن تعين وكيل النيابة من الفئة الممتازة معيدا بكلية الحقوق نقلا من وظيفة وكيل نيابة من الفئة الممتازة يقتضى تنزيل راتبه الى ٤٢٠ جنيها سنويا وهو أقصى مربوط وظيفة المعيد غير الحاصل على الدكتوراه وتثبيت مرتبة عند هذا الحد فلا يمنح أية علاوات الى أن يحصل على الدكتوراه فيمنح عندئذ العلاوات المقررة للحاصلين على هذه الدرجة .

(فتوى ١٠٠٩ من ١٢/٢٠ ١٩٦١)

قاعدة رقم (٢٨٧)

المبدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ — زيادة راتب المعيد من عشرين الى خمسة وعشرين جنيها شهريا بعد سنة — حساب السنة من تاريخ تعيينه او تكليفه في وظيفة معيد — لا يؤثر في ذلك أن يكون التعيين او التكليف قد تم قبل العمل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ طالما أن السنة قد انقضت في ظل العمل بهذا القانون — لا يغير من هذا النظر رفع راتبه بموجب هذا القانون الى عشرين جنيها اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

جاء في جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ أن راتب المعيد ٢٤٠ — ٦٠٠ ج تزداد الى ٢٥٠ جنيها شهريا بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ومقتضى ذلك أن المشرع قد

حدد راتب المعيد بعد سنة بخمسة وعشرين جنيها شهريا ، وتحسب السنة من تاريخ تعيينه أو تكليفه في وظيفة معيد لأن التكليف والتعيين صنوان ولو كان التعيين أو التكليف قد تم قبل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ طالما أن السنة قد انقضت في ظل العمل بالقانون الأخير ولا يغير من هذا النظر رفع راتبه بهذا القانون إلى عشرين جنيها اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٤ .

لهذا انتهى رأى الجمعية إلى أنه وقد صدر قرار جمهوري بربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ — ولم ترد فيها الاعتمادات الخاصة بإعانة غلاء المعيشة والإعانة الاجتماعية بالنسبة للعاملين كافة بما فيهم المعاملون بكادرات خاصة فإن ذلك يجعل للمصرف المالي لتنفيذ قواعد إعانة الغلاء والإعانة الاجتماعية غير متوازن الأمر الذي يتعين معه إلغاء هاتين الإعانتين من تاريخ العمل بالميزانية المذكورة في أول يوليو سنة ١٩٦٥ وذلك بالنسبة للعاملين بكادرات خاصة .

وعلى ذلك فإن السيد / المكلف بشغل وظيفة معيد يزداد راتبه إلى ٣٠٠ جنيه سنويا بعد مضي سنة من تاريخ القرار الصادر بتكليفه في وظيفة معيد أو من التاريخ المعين في هذا القرار لنفاذه .
(فتوى ٣٣١ في ١٨/٣/١٩٦٧)

قاعدة رقم (٣٨٨)

المبدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة المعدل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ — نصه على أن مرتب المعيد ٢٠ جنيها يزداد إلى ٢٥ جنيها شهريا بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا — زيادة مرتب المعيد إلى ٢٥ جنيها شهريا في ظل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تتم بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه في هذه الوظيفة ولا كان شاغلا لوظيفة حكومية أخرى قبل تعيينه معيدا .

ملخص الفتوى :

ان الجدول المرافق لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة قبل تعديله بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ كان ينص على ان مرتب المعيد ١٨٠ ج سنويا نراد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا ، ومن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها يمنح مرتبا مقداره ٣٦٠ جنيها ثم يمنح علاوة مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٨٠ جنيها سنويا .

واذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل فى وظيفته فنية تعادل بدايتها وظيفته معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مرتبا قدره عشرون جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد .

وان المادة ٩٣ من هذا القانون تقضى بان يعرض الترشيح على مجلس الكلية فاذا اقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة وبن يكون التعيين بعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد أخذ رأى القسم المختص الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على اقصى مربوط وظيفة المعيد .

ومن حيث انه صدر بعد ذلك القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة وينص فى المادة الرابعة على أن « يستبدل بجدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الجدول الآتى :

الوظيفة	المرتب السنوى	العلاوة الدورية السنوية
معيد	٢٤٠ — ٦٠٠	تزداد الى ٢٥ جنيها شهريا بعد سنة واحدة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ، ومن يحصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٢٦ جنيها سنويا دون ان يؤثر ذلك على موعد علاوته الدورية ، ومن يحصل على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها يمنح علاوة مقدارها ٧٢ جنيها سنويا ثم يمنح علاوته الدورية فى مواعدها .

وقد جاء الجدول الجديد خلوا من النص القاضى بأنه « واذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الاقل فى وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفه معيد ، ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها شهريا منح مرتبا قدره عشرين جنيها شهريا من تاريخ تعيينه فى وظيفة معيد » .

ومن حيث انه ولئن كان استحقاق العلاوة تنشأ فى حق العامل بعد انقضاء فترة معينة فى صورتين ، اما من تاريخ التعيين أو من تاريخ منح العلاوة السابقة وانه وفقا لما انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلساتها المنعقدة فى ٣٠ مايو سنة ١٩٥٦ و ١٨ يونية و ١٢ يوليو سنة ١٩٦٧ فان النقل من الكادر العام الى الكادر الخاص فى صدد استحقاق العلاوات الدورية لا يعتبر تعيينا مبتدأ فلك أن علاقة الموظف بالدولة لم تنقطع بهذا النقل ، بل ان خدمته تظل متصلة ولا يعدو الامر أن يكون مجرد نقل من وظيفة الى أخرى فى خدمة الدولة مما يستتبع عدم المساس بمركزه القانونى ، وأنه لا يجوز ان يكون لمثل هذا النقل اثر على موعد استحقاق العلاوة الاعتيادية الدورية فلا يقطع سريان هذه العلاوة بل تحسب فى حقه المدة التى سرت فى صالح الموظف فى

ظل الكادر العلم ويمنح العلاوة بعد انقضاء سنة من تاريخ تعيينه الأول أو تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

الا أنه يبين من نصوص القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ واندجول المرافق له بعد تعديله بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ أن جدول الوظائف والمرتبات الملحق بهذا القانون وقد حدد راتب المعيد على النحو الآتي :

٢٤٠ — ٦٠٠٠ ج تزداد الى ٢٥ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٢٤ جنيها سنويا ، ومقتضى ذلك أن المشرع وقد حدد راتب المعيد بعد سنة بخمسة وعشرين جنيها أن تبدأ السنة من تاريخ التعيين في وظيفة معيدا وليس من تاريخ منح العلاوة السابقة لأن هذه الزيادة إنما هي رفع لراتب المعيد بعد قضاء هذه الفترة في وظيفته وليست علاوة دورية فهي لا تمنح بصفة منتظمة أو دورية وإنما تمنح مرة واحدة بعد سنة من بدء التعيين تحقيقا لحكمة خاصة هو رفع مستوى المعيد ماليا في بداية عهده بالخدمة فلا يسوغ منحه هذه الزيادة قبل استكمال سنة فعلية وقت تعيينه في هذه الوظيفة وهو ما سبق أن انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستها المنعقدتين في ٦/٢٨ و ١٢/٧/١٩٦٧ بالنسبة الى المندوبين المساعدين بمجلس الدولة الذين حدد الجدول المرافق للقانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٦٤ رواتبهم بذات الطريقة وهي ٢٤٠ — ٦٠٠ ج تزداد الى ٣٠٠ ج بعد سنة ثم ١٨ ج سنويا بعد ذلك .

ومن حيث أنه ولئن كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري سبق أن أقرت بجلستها المنعقدة في ٤ نوفمبر سنة ١٩٥٩ أن المشرع اذ نظم تعيين المعيد من بين موظفي الحكومة لم ينظر الى هذا التعيين باعتباره تعيينا مبتدأ بل نظر اليه على أنه مجرد نقل من احدى وظائف الحكومة الى وظيفة معيد بالجامعة وأن خدمته تظل متصلة مما يستتبع عدم المساس بهركزه القانوني الذي حصل عليه في وظيفته الحكومية فيها عدا المرتب فلا يجوز أن يزيد على أول مربوط وظيفة المعيد . ومن ثم فلا يكون لمثل هذا النقل أثر على موعد استحقاق علاوته الأولى في وظيفة معيد

متحسب المدة التي انقضت في ظل الكادر العام ويمنح المعيد علاوته الأولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة أو من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

الا أن هذه الفتوى صدرت في ظل العمل بالجدول المرافق للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ وقبل تعديله بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ، وقد كان هذا الجدول يردد النص المشار إليه سلفا والذي كان يقضى بأنه « اذا كان للمعيد خدمة سابقة مدتها سنتان على الأقل في وظيفة فنية تعادل بدايتها وظيفته معيد ولم يكن مرتبه فيها قد بلغ عشرين جنيها منح مرتبا قدره عشرون جنيها شهريا من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد » وهو النص الذي خلا منه الجدول الجديد المعدل بأحكام القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن زيادة راتب المعيد الى ٢٥ جنيها شهريا في ظل العمل بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ تتم بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه في هذه الوظيفة ولو كان شاغلا لوظيفة حكومية أخرى قبل تعيينه معيدا .

(فتوى ٥٣٥ في ١٣/٥/١٩٦٩)

الفرع الثانى

اعانة غلاء المعيشة

قاعدة رقم (٢٨٩)

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس والمعيدون بالجامعات — اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية — الفاؤها وضمها الى المرتب اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ بالتطبيق للمادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة — الفاؤها وضمها الى رواتب العاملين بالشرطة بمقتضى المادة ١٤٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ — الفاؤها بالنسبة الى وظائف القوات المسلحة بالنص على ذلك فى القانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٤ — الفاؤها كذلك بالنسبة الى رجال السلك الدبلوماسى والقنصلى طبقا لنص المادة الرابعة من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٤ — عدم ورود الاعتمادات الخاصة بهاتين الاعانتين فى ميزانية الخدمات للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ بالنسبة الى العاملين كافة بما فيهم العاملون بكادرات خاصة — اثر ذلك : ضم اعانة غلاء المعيشة الى رواتب المعيدى وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٥ بناء على التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كانت الفقرة الاولى من المادة ٩٤ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تقضى بان يستمر العاملون فى تقاضى مرتباتهم الحالية بما فيها اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وتضاف الى مرتباتهم الأصلية اعتبارا من اول يوليو سنة ١٩٦٤ وتطفى من هذا التاريخ جميع القواعد والقرارات المتعلقة بهما بالنسبة

للخاضعين لأحكام هذا القانون وقد استثنى من الخضوع لأحكامه بمقتضى المادة الأولى من قانون إصداره وظائف القوات المسلحة والشرطة والوظائف التى تنظمها قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين .

وقد ألغيت هاتان الإعانتان وضعتا الى رواتب العاملين فى الشرطة بمقتضى المادة ١٤٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ وكذلك ألغيتا بالنسبة لوظائف القوات المسلحة بالنص على ذلك فى جدول فئات الرواتب الملحق بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل أحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة كما ألغيتا بالنسبة لرجال السلكين الدبلوماسى والقنصرى بما نص عليه فى المادة الرابعة من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٤ بتعديل جدول الوظائف والمرتبات الملحق بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بنظام السلكين الدبلوماسى والقنصرى .

الا أنه وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٠ لسنة ١٩٦٥ بربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ١٩٦٦/٦٥ ولم يورد الاعتمادات الخاصة بهاتين الإعانتين بالنسبة للعاملين كافة بما فيهم العاملون بكادرات خاصة ، وبذلك لم يعد ثمة مصرف مالى لهاتين الإعانتين اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٥ وتضم من هذا التاريخ اعانة غلاء المعيشة الى رواتب المعبدن وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بناء على التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ الذى قضى بسريان الأحكام المتعلقة بالنساء اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وضمتا الى المرتب على العاملين بالوظائف التى تنظمها قوانين وكادرات خاصة .

(فتوى ٢٢٨ فى ١٨/٣/١٩٦٧)

قاعدة رقم (٢٩٠)

المبدأ :

تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من يشغلون وظائف حكومية بعد ١٩٦٤/٧/١ — احتفاظهم بمرتباتهم في الكادر العام التي ضمت إليها اعانة غلاء المعيشة — اثر ذلك — عدم جواز منحهم اعانة غلاء معيشة مرة أخرى ما لم يكن الراتب الذي كان يمنح له بالكادر العام في ١٩٦٤/٧/١ بعد ضم اعانة غلاء المعيشة يقل عن بداية مربوط الدرجة التي عين بها في الجامعة مضافا إليها اعانة غلاء المعيشة فعندئذ يستحق تلك البداية واعانة غلاء المعيشة حتى يتم ضمها الى المرتب في ١٩٦٥/٧/١ .

ملخص التفسير :

ومن حيث ان القاعدة الثانية من القواعد الملحقه بجدول المرتبات والمكافآت الملحقه بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ تنص على أنه « يراعى عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية احتفاظهم بأخر مرتب كانوا يتقاضونه اذا كان يزيد على بداية مربوط الوظيفة التي يعينون فيها ، واذا كان هذا المرتب يجاوز اتمى مربوط الوظيفة احتفظوا به بصفة شخصية .

وتطبيقا لذلك ولما كان تعيين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من كانوا يشغلون وظائف حكومية بعد ١٩٦٤/٧/١ يترتب عليه احتفاظهم بمرتباتهم في الكادر العام التي ضمت إليها اعانة غلاء المعيشة فانه لا يجوز منح أيهم اعانة غلاء معيشة مرة أخرى لما يترتب على ذلك من تكرار أو ازدواج منح تلك الاعانة وهو ما لا يجوز قانونا وذلك ما لم يكن الراتب الذي كان يمنح له بالكادر العام في ١٩٦٤/٧/١ بعد ضم اعانة غلاء المعيشة يقل عن بداية مربوط الدرجة التي عين بها في الجامعة مضافا

اليه اعانة غلاء المعيشة فعندئذ يستحق تلك البداية واعانة غلاء المعيشة حتى يتم ضمها الى ذلك المرتب ١٩٦٥/٧/١ ، لأنه لا يترتب على منحه تلك الاعانة بالجامعة أى ازدواج فى منحها اذ لم يحتفظ له باعانة الغلاء التى سبق منحها له فى وظيفته السابقة .

ويصدق ذات الحكم بالنسبة لمن عين عضواً بهيئة التدريس بعد ١٩٦٤/٦/٢٠ وقبل ١٩٦٥/٧/١ ولم يحتفظ له بمرتبه السابق لأنه كان يشغل وظيفة غير حكومية (بالشركات) فيستحق اعانة غلاء معيشة اذا توفرت فيه شروط استحقاقها الأخرى .

(ملف ٢٥١/٣/١٦ — جلسة ١٩٧٠/١/٧)

قاعدة رقم (٢٩١)

المبدأ :

القواعد العامة فى شأن تقرير اعانة الغلاء التى تضمنها كتاب المالية رقم ٢٣٤ — ٢٧/١٣ الصادر فى ٦ من يناير سنة ١٩٤٢ تنفيذا لقرار مجلس الوزراء فى ١٩٤١/١٢/١ — اشتراطها فيما تصرف له الاعانة ان تكون له مدة خدمة ثلاثة اشهر على الأقل — لا وجه لاستقطاع اعانة غلاء المعيشة وحرمان عضو هيئة التدريس منها لمدة ثلاثة اشهر جديدة بعد تعيينه فى الجامعات اذا كان قد امضى مدة مماثلة بوظيفة حكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ .

ملخص الفتوى :

ومن حيث أن القواعد العامة فى شأن تقرير اعانة الغلاء التى تضمنها كتاب المالية رقم ٢٣٤ — ٢٧/١٣ الصادر فى ٦ من يناير سنة ١٩٤٢ تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٤١/١٢/١ كانت تقضى بأنه :

» يشترط فيما تصرف له الاعانة ان يكون من العاملين بصفة

منتظمة وليس من المكلفين بخدمات وقتية وعارضة والمتصود بالخدمة المنتظمة ان يكون الموظف او المستخدم او العامل مستمرا على القيام بداء واجبات منتظمة بصرف النظر عن فئة المستخدمين التابع لها ، ولا تصرف الاعانة الا لمن له مدة خدمة ثلاثة اشهر على الأقل ، كما لا تصرف الاعانة للعامل الذين يراعى في تحديد اجورهم ارتفاع تكاليف المعيشة » .

ومن حيث انه وقد احتفظ المشرع لمن يعين من اعضاء هيئة التدريس والمعيدين ممن كانوا يشغلون وظائف حكومية ، بأخر مرتب كانوا يتقاضونه ، فانه لا يكون ثمة وجبة لاستقطاع اعانة غلاء المعيشة وحرمان عضو هيئة التدريس منها لمدة ثلاثة اشهر جديدة طبقا للقاعدة بعد تعيينه في الجامعة اذا كان قد اضى مدة ماثلة بالوظيفة الحكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ ، وذلك على عكس الحال بالنسبة لمن كانوا يشغلون وظائف غير حكومية فلا تصرف لهم اعانة غلاء معيشة الا بعد مضي ثلاثة اشهر عليهم في الخدمة الحكومية طبقا للقاعدة المتقدمة .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد رأيها السابق في هذا الشأن بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ و ٨ من مارس سنة ١٩٦٧ ، والى انه يشترط لاستحقاق اعانة غلاء المعيشة انقضاء مدة ثلاثة اشهر على التعيين في احدى وظائف هيئة التدريس بالجامعة بالنسبة لمن كان يشغل وظيفة غير حكومية قبل تعيينه في الجامعة ولا يلزم هذا الشرط بالنسبة لمن كان تعيينه في الجامعة من احدى الوظائف الحكومية اذا كان قد قضى مدة ثلاثة اشهر في الوظيفة الحكومية قبل ١٩٦٤/٧/١ .

قاعدة رقم (٣٩٢)

المبدأ :

استحقاق المبعوث من المعيين ومساعدى المدرسين اعانة غلاء المعيشة فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٨٠ وللعلوة الاجتماعية فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ - مبلغ السنتين جنبها التى تصاف الى مرتب المعيد فى السنة الأولى يعتبر علوة دورية سنوية تستحق فى أول يناير لمرور عام على تعيين المعيد .

الفصل الثانى :

ان المادة ١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة ابانت ان الغرض من البعثة سواء اكانت داخل الجمهورية أم خارجها هو القيام بدراسات علمية أو الحصول على مؤهل علمى أو كسب مران علمى . كما تبينت الجمعية العمومية من المادة ٤ من اللائحة المالية الصادرة بقرار اللجنة العليا للبعثات رقم ٤١٥ فى ١٠/٣/١٩٧٨ تنفيذاً للمادة ٢٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر قواعد المعاملة المالية للمبعوثين فقررت أن يتقاضى عضو البعثة الخارجية الموفد على نفقة البعثات مرتب الوطن من الجهة الموفدة التابعة لها البعثة من تاريخ سفره ، كما سرت المادة ١٨ من اللائحة المذكورة هذا الحكم بالنسبة لأعضاء البعثات الخارجية الموفدين على منح مقدمة للدولة . ومفاد ما تقدم أن المبعوث الموفد على نفقة البعثات أو على منح مقدمة للدولة يتقاضى مرتبه من الداخل وأن وجوده بالخارج للدراسة أو التدريب وليس للعمل . وبذلك فان المبعوث لا يعد عاملاً فى نطاق تطبيق القانونين ٦٣ لسنة ١٩٨٠ و ١١٨ لسنة ١٩٨١ المشار اليهما . وانما يتعين معاملته معاملة العاملين بالداخل عند تطبيق أحكام القانونين المذكورين على حالته .

فيستحق اعانة الغلاء الاضافية ثم العلوة الاجتماعية كلا فى مجال تطبيقها الزمنى .

واستظهرت الجمعية العمومية افتاءها السابق بجلستها المعقودة في ١٩/٢/١٩٨٠ والتي انتهت فيه الى ان مبلغ الستين جنيها التي تضاف الى مرتب المعيد في السنة الأولى تعتبر علاوة دورية سنوية تستحق في اول يناير التالى لمرور عام على تعيين المعيد تأسيسا من جدول المرتبات والبدلات الملحق بقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الذي تضمن تنظيميا متكاملًا للعلاوات الدورية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة ، اى نوظيفة مدرس مساعد ومعيد ، وفى هذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنية في الأولى ثم ٢٤ جنيها كل سنة بعد ذلك ، وطالما ان هذا التنظيم قد ورد بالجدول في نطاق تحديد مقدار العلاوة الدورية المستحقة للمعيد ، فان المشرع يكون قد أفصح صراحة عن طبيعة مبلغ الستين جنيها التي يستحقها المعيد في السنة الأولى . فاعتبرها علاوة دورية سنوية ، وهن ثم فانها تخضع بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية تستحق في موعد استحقاقها وتتقيد بالقواعد والشروط التي تحكمها وهو ما اكنته عليه الجهة الآخذ به فلا تزال عند هذا الراى وتأخذ به في الواقعة المطروحة .

(ملف ٩٨٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/٢)

الفرع الثالث الملاوة الدورية

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ :

القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٠ يربط درجات أعضاء هيئة التدريس بدرجات رجال القضاء والنيابة — لا أثر له على مواعيد بدء استحقاق الملاوات الدورية .

ملخص الفتوى :

ان كل ما يترتب على ربط المرتبات المقررة لوظائف التدريس في الجامعات بمرتبات وظائف القضاء التي تقابلها هو حصول أعضاء هيئة التدريس على المساهيات المقررة للوظائف المقابلة لوظائفهم ، وكذلك على الملاوات المحددة لهذه الوظائف بفئاتها ، ومواعيدها الدورية اي كل سنتين ..
لما فيها يتعلق بتحديد ميعاد بدء السنتين ، فانه لما كان أعضاء هيئة التدريس — اثناء خضوعهم لأحكام الكادر العلم قبل صدور القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٠ الذي ربط درجاتهم بدرجات رجال القضاء والنيابة — يستحقون علاواتهم كل سنتين مع مراعاة أول مايو ، فان ميعاد علاواتهم يظل مرتبطا بهذا التاريخ بعد ربط مرتباتهم بمرتبات رجال القضاء ، لأن هذا الربط لا يؤثر على ميعاد استحقاق الملاوة .

(فتوى ٤٦٤ في ١٩٥٣/١٢/٢٢)

قاعدة رقم (٢٩٤)

المبدأ :

تعيين الموظف الحكومي في وظيفة معيد بالجامعة — يعتبر نقلا يستتبع عدم المساس بمركزه القانوني فيما عدا المرتب فلا يجوز ان يزيد على أقصى مربوط وظيفة المعيد — استحقاقه الملاوة الدورية بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة او من تاريخ منحه الملاوة السابقة .

ملخص الفتوى :

نصت المادة ٨٦ من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ باعادة تنظيم الجامعات المصرية على أن « يجوز أن يعين في الكليات معيدون .

ويكون تعيين المعيد بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير ممتاز أو جيد جدا في درجته الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية .

ويعرض الترشيح على مجلس الكلية فإذا أقره صدر قرار التعيين من مدير الجامعة ويكون التعيين بعد الاعلان عن المحال الشاغرة ويعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد اخذ رأى القسم المختص «

وجاء بجدول المرتبات الملحق بهذا القانون :

« المعيدون ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنتين ثم يمنحون علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى أن يصل المراتب ٤٢٠ جنيها سنويا .»

ثم صدر القانون رقم ٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ بتعديل المادة السابقة على أن يعمل به من ١٦ من يونية سنة ١٩٥٥ فأصبحت المادة ٨٦ بعد تعديلها بهذا القانون تنص على أن :

« يجوز أن يعين في الكليات معيدون ، ويكون تعيين المعيد بعد الاعلان عن المحال الشاغرة بترشيح من القسم المختص من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فإذا لم يوجد فمن ضمن الحاصلين على درجة جيد جدا في درجته الجامعية الأولى أو ما فوقها من الدرجات العلمية فإذا لم يوجد فمن ضمن الحاصلين على درجة جيد . ويشترط للتعيين بالتقدير الاخير أن يكون المرشح حاصلا على تقدير جيد جدا في مادة التخصص .

ويعرض الترشيح على مجلس الكلية فإذا أقره صدر قرار التعيين من

مدير الجامعة بعقد لمدة سنة قابلة للتجديد بعد اخذ رأى القسم المختص .
الا اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى
الثابت قبل تعيينه معيدا بشرط الا يزيد مرتبه على اقصى مربوط عذ
الوظيفة » .

وقد جاء بالمذكرة الايضاحية لهذا القانون تعليقا على الفقرة الأخيرة
من النص المشار اليه ما يأتى :

« ولما كان النص يقضى بتعيين المعيد بعقد لمدة سنة قابلة للتجديد
وان بعض المتقدمين لهذه الوظيفة يشغلون وظائف حكومية وتعيينهم فى
وظيفة المعيد يكون بطريق النقل الى الجامعة فقد اقتضى ذلك النص فى
التعديل المقترح على ابقائه بحالته السابقة بشرط الا يجاوز مرتبه اقصى
مربوط وظيفة المعيد » .

وبعد ذلك صدر القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ وبدأ العمل به من ٢٠
من سبتمبر سنة ١٩٥٦ وقد ردد فى المادة ٨٤ منه نص المادة ٨٦ من
القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٧٦ لسنة ١٩٥٥
مع تعديل يسر فى شروط تعيين المعيد وأبقى الفقرة الأخيرة من المادة ٨٦
من القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ معدلة على النحو السابق بنصها الذى
تقدم فكره .

ولما صدر القانون رقم ٦٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات
بالجمهورية العربية المتحدة رددت ذات الأحكام السابقة فى المادة ٩٢ منه .

ويستفاد من مجموع هذه النصوص ان المشرع اذ نظم تعيين المعيد
من بين موظفى الحكومة لم ينظر الى هذا التعيين باعتباره تعيينا مبتدأ بل
نظر اليه على انه مجرد نقل من احدى وظائف الحكومة الى وظيفة معيد
بالجامعة وان خديته تظل متصلة مما يستتبع عدم المساس بمركزه
القانونى الذى حصل عليه فى وظيفته الحكومية فيما عدا المرتب فلا يجوز
ان يزيد على اقصى مربوط وظيفة المعيد . ومن ثم فلا يكون لمثل هذا

النقل أثر على موعد استحقاق علاوته الأولى فى وظيفة معيد فتحسب المدة التى انقضت فى ظل الكادر العام ويمنح المعيد علاوته الأولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة او من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة — وهذا الحكم مطابق للقاعدة العامة التى سننها المشرع فى المادة ٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنظيها لموضوع استحقاق العلاوات الاعتيادية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان تعيين موظفى الحكومة فى وظيفة معيد باحدى الجامعات يعتبر بمثابة نقل ، ومن ثم يمنح المعيد علاوته الأولى ومقدارها ستون جنيها سنويا بعد انقضاء سنتين من تاريخ تعيينه بالحكومة او من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة .

(فتوى ٧٨١ فى ١٩٥٩/١١/٢٥)

قاعدة رقم (٣٩٥)

المبدأ :

تعيين المعينين من بين موظفى الحكومة وفقا لحكم المادة ٩٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لا ينظر اليه على انه تعيين مبتدأ من كل الوجوه وانما ينظر اليه على انه نقل من بعض الوجوه من احدى الوظائف الحكومية الى وظيفة معيد — يستقبح ذلك ان المعيد فى هذه الحالة يحتفظ بالمركز القانونى الذى حصل عليه فى وظيفته السابقة ومن ثم يستصحب موعد علاواته الدورية بالكادر العام بعد تعيينه معيدا — لا وجه للاحتجاج بفتوى الجمعية العمومية الصادرة فى ١٩٧٣/٤/٢٦ التى انتهت الى ان العامل لا يستصحب عند تعيينه فى احدى وظائف هيئة التدريس موعد علاواته الدورية السابقة بالكادر العام — اساس ذلك ان المعيد لا يعتبر من اعضاء هيئة التدريس .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٩٢) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، وهو القانون واجب التطبيق فى الحالة المعروضة — كانت تنص على أنه « اذا كان المعيد يشغل وظيفة حكومية فانه يحتفظ بمركزه القانونى الثابت له قبل تعيينه معيدا بشرط ألا يزيد مرتبه على أقصى مربوط وظيفة المعيد » .

ومن حيث أنه يبين من هذا النص أن المشرع حين نظم تعيين المعيد من بين موظفى الحكومة لم ينظر الى هذا التعيين على أنه تعيين مبتدأ من كل الوجوه ، وانما نظر اليه على أنه نقل — من بعض الوجوه — من احدى الوظائف الحكومية الى وظيفة معيد ، مما يستتبع احتفاظه بالمركز القانونى الذى حصل عليه فى وظيفته السابقة ، ومن ثم يحتفظ بموعد علاواته الدورية ، فيستحق علاوته الدورية بعد تعيينه فى وظيفة معيد بعد انقضاء المدة المقررة من تاريخ تعيينه الأول بالحكومة ، او من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة ، ولا وجه للاحتجاج فى هذا الخصوص بفتوى الجمعية العمومية الصادرة فى ٢٦ من ابريل سنة ١٩٧١ المشار اليها التى انتهت الى أن العامل لا يستصحب عند تعيينه فى احدى وظائف هيئة التدريس الى أن العامل لا يستصحب عند تعيينه فى احدى وظائف هيئة التدريس موعداً جديداً للعلاوات ، ذلك أن المعيد لا يعتبر من اعضاء هيئة التدريس . وقد خصه المشرع بنص ينظم تعيينه ، مقتضاه الاحتفاظ له بمركزه القانونى السابق على التعيين فى هذه الوظيفة مما يستتبع احتفاظه بموعد علاوته الدورية .

ومن حيث أنه تأسيساً على ذلك ، واذا أعيد تعيين السيدة فى وظيفة باحثة بالمعهد القومى للتخطيط بعد أن كانت تشغل وظيفة بالكادر العام ، وذلك دون فاصل زمنى ، فانها تحتفظ بمركزها القانونى الثابت لها قبل التعيين فى وظيفة معيد ، فستصحب بموعد علاواتها الدورية بالكادر العام .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى احتية السيدة /.....
فى الاحتفاظ بموعد علاوتها الدورية بالكادر العام بعد تعيينها معيدة بمعهد
التخطيط القومى .

(ملف ٢١٠/٢٧٦ — جلسة ١٦/٥/١٩٧٣)

قاعدة رقم (٣٩٦)

المبدأ :

مواعيد العلاوات الدورية التى تستحق للمعيد بعد حصوله على درجة
الدكتوراه — اعتبار حصوله على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة فيمنح
راتبا قدره ٣٦٠ جنيها ويعتبر تاريخ منح هذا الراتب أساسا لموعد العلاوات
المقبلة — أساس ذلك .

ملخص الفتوى :

ان الأصل ان المعيد يعين ابتداء بمرتبة ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى
٢٤٠ جنيها بعد سنتين طبقا لما ورد بجدول المرتبات الملحق بالقانون
رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ثم يمنح بعد ذلك علاوة دورية مقدارها ثلاثون
جنيها كل سنتين الى ان يصل الى ٤٢٠ جنيها سنويا سواء حصل
المعيد على درجة الدكتوراه ام لم يحصل عليها . ثم استحدث المشرع
بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ١٠٤ لسنة ١٩٥٨ قاعدة جديدة
بالنسبة لمن يحصل من المعيد على درجة الدكتوراه من مقتضاها ان
يمنح المعيد فى هذه الحالة راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا ثم يمنح بعد ذلك
علاوة دورية مقدارها ٣٦ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٨٠
جنيها . وواضح من سياق النصوص سالفه للذكر ان منح المعيد الذى
يحصل على درجة الدكتوراه راتبا قدره ٣٦٠ جنيها سنويا لا يعتتبر ترقية
الى درجة مالية اعلى مما لا يغير من موعد العلاوة الاعتيادية اذ لا رال
المعيد فى حدود الربط المقرر له فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٣٤٥
لسنة ١٩٥٦ ولم يتضمن الجدول المذكور درجات مالية على النحو الوارد

بالجدول المرفق بقانون موظفى الدولة . كما لا يعتبر علاوة من نوع العلاوات التى تمنح لمن يحصل على بعض دبلومات الدراسات المالية او معهد الضرائب ، وانما يعتبر حصول المعيد على درجة الدكتوراه بدء مرحلة جديدة فى حياته الوظيفية فيمنح راتباً قدره ٢٦٠ جنيها سنوياً ويعتبر تاريخ منح هذا الراتب اساساً لموعد علاوته المقبلة فيمنح من هذا التاريخ علاوة دورية قدرها ٣٦ جنيها كل سنتين انى ان يصل مرتبه الى ٤٨٠ جنيها .

(فتوى ٥٠٢ فى ١٩٦٣/٤/٢٥)

قاعدة رقم (٢٩٧)

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — تحديد مواعيد العلاوات الدورية المستحقة لهم — تسويتها وفقاً لأحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — تفرقة البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات قبل تعديله بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بين حالتين : حالة العضو الذى استفاد من التسلسل الفرضى طبقاً للجدول بما يساوى عكوة أو أكثر ، وحالة العضو الذى استفاد من هذا التسلسل بما يساوى أقل من علاوة — منحه فى الدفعة الأولى علاواته الدورية المقبلة على أساس ميعاد آخر علاوة دورية منحها طبقاً لهذا التسلسل ، ومنحها فى الحالة الثانية على أساس تاريخ آخر علاوة منحها العضو فعلاً — زوال هذه التفرقة بعد تعديل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات سلف الذكر ، فيجب الاحتفاظ بمواعيد العلاوات الدورية التى منحت فعلاً قبل العمل بالقانون — عدم تضمين هذا البند اجازة منح العضو العلاوات الدورية عن المدة السابقة على تاريخ نفاذ القانون بالفتاى الواردة بالجدول الملحق به .

ملخص الفتوى :

يبين من استقراء جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، وقواعد تطبيق جدول المرتبات

المشار اليه على أعضاء هيئة التدريس ، ان المشرع فى مجال تحديد كيفية تطبيق الجدول المذكور على الاساتذة من أعضاء هيئة التدريس — قد نص على تسوية حالة الأستاذ بمنحه مرتبا شهريا قدره ثمانون جنيها من تاريخ تعيينه فى وظيفة أستاذ ، وذلك اذا كان فى هذا التاريخ قد أضى مددا معينة من تاريخ حصوله على درجته الجامعية الأولى ، ثم من تاريخ شغله لوظيفة أستاذ مساعد ، وتخفض هذه المدد سنة واحدة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط .

أما فى مجال تحديد مواعيد العلاوات الدورية التى يمنحها عضو هيئة التدريس طبقا للتسلسل — اذا ما طبق فى شأنه — وتحديد تلك المواعيد بالنسبة للعلاوات المقبلة فقد كان البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات — قبل تعديله بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ — يفرق بين حالتين :

أولا — حالة العضو الذى استفاد من التسلسل الفرضى طبقا لجدول بما يساوى علاوة أو أكثر أى من أجرى التسلسل فى حقه ، فنرتب عليه ان حصل على مرتب فى تاريخ نفاذ القانون أزيد من مرتبه الفعلى الذى كان يتقاضاه فى هذا التاريخ بمقدار ثمانية جنيهات أو أكثر وذلك بالنسبة للأستاذ فان علاواته الدورية المقبلة تمنح على أساس ميعاد آخر علاوة دورية منحها طبقا للتسلسل الفرضى وذلك بغض النظر عن مواعيد علاواته الدورية التى كان يمنح فيها هذه العلاوات فعلا قبل تطبيق التسلسل فى حقه .

ثانيا — حالة العضو الذى استفاد من التسلسل الفرضى طبقا لجدول بما يساوى أقل من علاوة ، فقد كان البند ٧ ينص على ان يحتفظ بمواعيد علاواته ، بمعنى ان يتخذ تاريخ آخر علاوة منحها العضو فعلا أساسا لمواعيد علاواته المقبلة .

وقد زالت هذه التفرقة بعد تعديل البند ٧ بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ فأصبح عضو هيئة التدريس يحتفظ بمواعيد علاواته

الدورية التى منحها فعلا قبل العمل بالقانون ، وذلك سواء بنسبه لعلاواته التى يمنحها عند اجراء التسلسل فى حقه أو بالنسبة لتحديد مواعيد علاواته المقبلة وأيا كان مقدار افادته من هذا التسلسل اى سواء كانت هذه الامادة بمقدار علاوة أو اقل أو أكثر من ذلك ، ومن ثم فان تعديل هذا البند لم يتضمن اجازة منح أعضاء هيئة التدريس — ومن بينهم الاساتذة — علاواتهم الدورية عن المدة السابقة على تاريخ نفاذ القانون بالفئات الواردة بالجدول الملحق به ، وهى ثمانية جنيهاً كل سنتين ، ذلك ان هذا المنح مشروط بتسوية حالته وتسلسلها طبقاً لذلك الجدول والقواعد الملحقة به ، وهو ما يتعين معه تحديد مناط اجراء هذه التسوية وما اذا كانت تجرى فى جميع الحالات وبقوة القانون ايا كانت نتيجتها أى سواء كان العضو يستفيد منها أو لا يستفيد ، أم ان اجراءها مشروط بان يفاد العضو من تسلسل مرتبه الفرضى طبقاً لها بحيث يكون المرتب الفرضى الذى يصل اليه بمقتضى هذا التسلسل فى تاريخ نفاذ القانون أزيد من مرتبه الذى كان يتقاضاه فعلاً فى هذا التاريخ .

وانه ولئن كانت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ قد جاءت خلواً من أية اشارة تحدد مناط تطبيق التسلسل الفرضى الذى تضمنته القواعد ، الملحقة بجدول المرتبات الملحق بالقانون — الا ان المشرع بمناسبة تعديل البند ٧ من هذه القواعد قد تضمن المذكرة الايضاحية للتعديل بياناً للفرض الذى من أجله أجرى التعديل والذى يحدد فى حقيقة الأمر مناط تطبيق التسوية الفرضية طبقاً لتلك القواعد ، اذ جاء فى هذه المذكرة أن « هدف الشارع من تطبيق جدول المرتبات هو افادة هيئة التدريس والمعيدين وتحسين مرتباتهم » الأمر الذى يقطع بأن مناط تطبيق تلك القواعد واجراء التسلسل الفرضى لعضو هيئة التدريس هو أن يستفيد منه ، ومن ثم فإذا كان سيقرب على هذا التسلسل أن يكون المرتب الذى يصل اليه العضو طبقاً لهذا التسلسل اقل من مرتبه الذى كان يتقاضاه فعلاً فى تاريخ نفاذ القانون فإنه يحتفظ

بهذا المراتب دون اجراء التسلسل فى حقه ، ومن ثم فانه لا يجوز منحه العلاوات الدورية عن المدة السابقة على نفاذ القانون باغثات الجديدة طبقا لذلك التسلسل ، مادام انه سوف لا يطبق فى شأنه ، وانما يظل محتفظا بحالته الفعلية وعلاواته فيها بفئاتها السابقة طبقا للقواعد التى كان معمولا بها قبل صدور القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ..

ولا يجوز الاستناد الى نص البند ٧ السالف الاشارة اليه بعد تعديله بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ ، للقول بأن عضو هيئة التدريس وان لم يستفد من التسلسل ، الا انه يمنح علاواته السابقة على تاريخ نفاذ القانون بالفئات الجديدة المنصوص عليها فيه ، ذلك انه فضلا عن ان النص سواء قبل تعديله او بعد هذا التعديل انها يقتصر حكمه على من افاد من التسلسل سواء بمقدار علاوة او اقل او اكثر من ذلك ، وهو ما يفترض ابتداء اجراء ذلك التسلسل فى حقه ، فان التعديل الذى ادخله المشرع على ذلك النص انما انصب على تحديد واعيد العلاوات الدورية بالنسبة لمن افاد من التسلسل ، وذلك دون ان يورد اى حكم خاص بمن لم يفد من هذا التسلسل ، ومن باب اولى بمن يضر منه ، تاركا حكم هذا الفريق لما اورده من قاعدة عامة فى شأن تحديد مناهج تطبيق هذا التسلسل ، وهو وجوب اعادة عضو هيئة التدريس من تطبيقه فى شأنه ، اما من لم يفد من اعادة تسوية حالته وتسلسلها طبقا للقواعد الملحقه بالقانون فلا تتغير حالته السابقة ، وانما يظل محتفظا بمرتبته الفعلية الذى يقتضاه فى تاريخ نفاذ القانون وهو ما يقتضى ان تظل علاواته الدورية بفئاتها السابقة دون تعديل هذه الفئات طبقا للتسلسل الفرضى المذكور ما دام انه سوف لا يطبق فى شأنه .

ولا ينال من هذا الراى ما ذهبت اليه الجامعة من ان تسوية حالة السيد الدكتور المذكور بمنحه اول مبروط وظيفية استاذ تتضمن اهدارا مؤكدا لحقوقه المكتسبة ، ذلك ان منح الاستاذ اول مبروط الدرجة فى التسوية الفرضية التى تجرى له طبقا للبند ٤ من قواعد تطبيق

جدول المرتبات على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين الموجودين في الخدمة وقت نفاذ قانون الجامعات ما هو الا نزول على حكم هذا البند الذي ينص على أن « تسوى حالة الأستاذ بمنحه مرتبا شهريا قدره ثمانون جنيا (وهو اول مربوط) ... » هذا فضلا عن أن إجراء هذه التسوية في شأن الأستاذ مناطها أن يكون المرتب الذي يصل اليه طبقا لها في تاريخ نفاذ القانون أزيد من مرتبه الفعلي الذي يتقاضاه فعلا في هذا التاريخ ، ومن ثم فإذا ما طبقت التسوية في شأنه فإن ذلك يتضمن بحكم اللزوم كونها أصلح له من الناحية المالية . من حالته الفعلية بما فيها علاواته التي منحها فعلا .

ولا يجوز الاحتجاج بما تذهب اليه الجامعة من أن هذا الرأي يتضمن مخالفة لأحكام المادة ٢٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة التي نص على أن : « كل ترقية تعطى الحق في علاوة من علاوات الدرجة المرتقى اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت ايها أكبر ... » لا يجوز الاحتجاج بذلك إذ أنه يتبين من البند ٤ من قواعد تطبيق جدول المرتبات السالف ذكره أن مناط تطبيق تلك القواعد هو افادة عفو هيئة التدريس من التسلسل الفرضي لحالته بالمقارنة الى حالته الفعلية ومرتبه الفعلي الذي كان يتقاضاه في تاريخ نفاذ القانون ، ومن ثم فلما أن يظل بحالته الفعلية بما تضمنتها من علاوة الترقية وعلاوات دورية ، إذا ما أسفرت المقارنة عن أن هذه الحالة افضل مما يصل اليه بالتسلسل الفرضي ، وأما أن يجري في حقه هذا التسلسل ، طبقا لما تضمنه البند ٤ من أحكام ، ومن بينها بدء التسلسل بمنحه بداية المربوط وهي ثمانون جنيا شهريا . وذلك إذا كان المرتب الذي يصل اليه في تاريخ نفاذ القانون طبقا لهذا التسلسل أزيد من مرتبه الفعلي الذي كان يتقاضاه في ذلك التاريخ — الأمر الذي يبين منه أنه لا يجوز عند إجراء التسلسل في حق عضو هيئة التدريس — إذا ما كان افضل له تجزئة أحكامه بأن تبدأ تسوية حالته على أساس أول مرتب فعلي تتقاضاه في درجته ، ثم تسلسل الحالة بعد ذلك بمنحه العلاوات (٥ - ٥٠ - ج ١٢)

الفرضية بفئاتها الجديدة بل يجب أن يبدأ التسلسل بمنح العضو أول المربوط ثم الطلاوات الفرضية بفئاتها الجديدة ، ثم مقارنة ما تسمر عنه التسوية بالمرتب الفعلى ، ويطبق فى شأن العضو ما يكون اصنع له . ومنها ، وذلك بحسب ان التسوية لا تطبق الا اذا كان العضو يستفيد منها . والا فيحتفظ بحالته الفعلية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد فتوى اللجنة الأولى للقسام الاستشارى للفتوى والتشريع الصادرة بجلستها المنعقدة مى ٥ من مارس سنة ١٩٦٣ ، التى انتهت الى اعتبار التسوية التى اجرتها جامعة اسيوط لحالة السيد الدكتور ، مخالفة لاحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات ، وتحصيل الفروق التى صرفت اليه بدون وجه حق ، بين مرتبه الفعلى ومقداره ٩٢ جنيها ، والمرتب طبقا للتسوية المخالفة ومقداره ٩٤ جنيها ..

(فتوى ١٤٢٢ فى ١٥/١٢/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٣٩٨)

المبدأ :

القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — تعديله البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات على اعضاء هيئة التدريس والمعيدين — احفاظ هذا البند بعد تعديله بمواعيد الطلاوات الدورية المقررة لاعضاء هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — بناء تلك المواعيد ثابتة واتخاذها اساسا للتسلسل سواء عدل تاريخ بداية الربط او لم يعدل — الرجوع فى هذا الشأن الى ما تقرره الفقرة (٥) من المادة الاولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ — التفرقة بين من مضى عليهم أكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ومن لم يكملوا مدة السنتين — منح افراد الفريق

الأول علاوة اعتبارا من ١٩٥٤/٩/٢٧ واتخاذها أساسا لعلاواتهم المقبلة دون تأثر بتطبيق الأحكام المتعلقة ببداية الربط طبقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — منح افراد الفريق الثانى علاوة عقب اتمامهم سنتين من تاريخ آخر علاوة قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ واتخاذها أساسا لعلاواتهم المستقبلية — عدم جواز الاعتداد بعلاوة الترقية فى حساب مدة السنتين إلا بالنسبة للأساتذة ذوى المربوط الثابت الذين كانوا لا يحصلون على علاوات دورية .

ملخص الفتوى :

ان المادة الخامسة من انقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات قضت بان يعدل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات على أعضاء هيئة التدريس والمعيرين الحاليين بالجامعات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على الوجه الآتى :

« يتخذ تاريخ استحقاق العلاوات الدورية التى حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بهذا القانون موعدا لمنحه علاواته الدورية عند اجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بهذا القانون وكذلك موعدا لمنحه علاواته المقبلة » .

وقضت المادة السادسة من ذات القانون بان يعمل بأحكام هذه المادة اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، أى اعتبارا من ١٩٥٨/١٠/٢١ تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

كما تنص الفقرة (هـ) من المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أعضاء هيئة التدريس والمعيرين بالجامعات المصرية على أن :

« أعضاء هيئة التدريس الذين مضى عليهم أكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة (دورية أو ترقية) منحوها حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠٨ »

لسنة ١٩٥٤ يمنحون علاوة اعتبارا من ١٩٥٤/١/٢٧ ، ويتخذ هذا التاريخ أساسا لعلاواتهم المقبلة أما الأعضاء الذين لم يكملوا السنتين فيمنحون تلك العلاوة من التاريخ الذى يكملون فيه هذه المدة ويتخذ هذا التاريخ أساسا لعلاواتهم القادمة » .

ومن حيث أن قواعد جدول المرتبات فى ظل احكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بعد تعديل البند ٧ بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ تنص على تسوى حالات أعضاء هيئة التدريس من الأسانذة والأسانذة المساعدين طبقا لما يأتى :

(١) تسوى حالة الأستاذ المساعد بمنحه مرتبا قدره خمسة وستون جنيها من تاريخ تعيينه فى وظيفة أستاذ مساعد بشرط أن يكون قد مضى عليه فى هذا التاريخ احدى عشرة سنة على الأقل من تاريخ حصوله على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها وأن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل فى احدى الكليات الجامعية أو فى معهد علمى من طبقتها ، ومن لم يكن مستوفيا هذين الشرطين عند تعيينه فى وظيفة أستاذ مساعد يمنح المرتب المذكور من تاريخ استيفائها ويسلسل المرتب حسب الجدول الملحق بهذا القانون .

(٢) تسوى حالة الأستاذ بمنحه مرتبا شهريا قدره ثمانون جنيها من تاريخ تعيينه فى وظيفة أستاذ بشرط أن يكون قد مضى عليه فى هذا التاريخ ست عشرة سنة من تاريخ حصوله على درجة البكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها ، وأن يكون قد شغل وظيفة أستاذ مساعد مدة خمس سنوات على الأقل فى احدى الكليات الجامعية أو فى معهد علمى من طبقتها ، ومن لم يكن مستوفيا هذين الشرطين عند تعيينه فى وظيفة أستاذ يمنح هذا المرتب من تاريخ استيفائها ويسلسل المرتب حسب الجدول الملحق بهذا القانون — على أن يتخذ تاريخ استحقاق العلاوات الدورية التى حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بهذا القانون موعدا لمنحه علاواته المقبلة ، وقد نصت الفكرة الإيضاحية

الخاصة بتعديل البند ٧ المشار اليه على ما يلى : « ولما كان هدف الشارع من تطبيق جدول المرحلت هو اعادة اعضاء هيئة التدريس والمعيرين وتحسين مرتباتهم فقد رأى تعديل البندين المشار اليهما بما يكفل لهم الاحتفاظ بمواعيد علاواتهم الدورية التى حصلوا عليها قبل نفاذ هذا القانون وذلك بالنص على اتخاذ تاريخ حصولهم على هذه العلاوات موعدا لمنحهم علاواتهم الدورية عند اجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بالقانون واتخاذها كذلك موعدا لمنحهم علاواتهم المقبلة » .

ومن مقتضى اعمال الاحكام الواردة فى النصوص السابقة يقين ان المشرع قد فصل بين امرين جوهريين : الاول — يتعلق بتحديد مرتب درجة عضو هيئة التدريس فى وظائف معيد فمدرس فاستاذ فمساعد فاستاذ ، وهذه تخضع اساسا للشروط الواردة فى الفقرات ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ . من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بمعنى انه لا يحصل على بداية الربط فى تلك الوظائف الا من استوفى الشروط المقررة فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ والثانى — يتعلق بالعلاوات فان المشرع اراد كما اوضحت المذكورة الايضاحية ان يفصل بين تاريخ استحقاق بداية الربط على النحو السابق وبين تاريخ العلاوة ، فجاء تعديل الفقرة ٧ المشار اليها قاطعا بانه لا اساس بتواريخ العلاوات المقررة لاعضاء هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بل تبقى تلك المواعيد ثابتة وتتخذ اساسا للتسلسل سواء عدل تاريخ بداية الربط بالنسبة الى وظائف اعضاء هيئة التدريس او لم يعدل . وعلى هذا الاساس يرجع الى تواريخ العلاوات التى كانت نافذة قبل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، وتتمثل هذه النصوص فى القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ بقواعد تطبيق القانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ الذى ألغيت المادة الاولى منه ولم يبق منها الا نص الفقرة هـ والتى سبق بيانها ، ويستفاد منها انها قسمت اعضاء هيئة التدريس الى قسمين :

القسم الاول — اعضاء هيئة التدريس الذين مضى عليهم اكثر من سنتين من تاريخ آخر علاوة (دورية او ترقية) قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠٨

لسنة ١٩٥٤ ولم يستفيدوا من التسلسل في المساهمة . وهؤلاء يمنحون علاوة واحدة اعتبارا من ١٩٥٤/٩/٢٧ ويتخذ هذا التاريخ أساسا لعلاواتهم المقبلة ، أى أن تاريخ علاواتهم في ظل القانون الحالي هو ١٩٥٤/٩/٢٧ مهما كان أثر تطبيق الأحكام المتعلقة ببداية الربط في وظائف أعضاء هيئة التدريس طبقا للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ .

القسم الثانى — أعضاء هيئة التدريس الذين لا ينطبق عليهم حكم الفقرة السابقة بمعنى أنهم لم يكملوا السنتين المشار اليهما في الفقرة الأولى ، وهؤلاء أوجب المشرع منحهم علاوة عقب إتمامهم السنتين من تاريخ آخر علاوة دورية أو ترقية قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يظل هذا التاريخ بوعدا ثابتا لعلاواتهم المستقبلية .

هذا وإن اللبس الوحيد الذى ثار بخصوص هذه النقطة هو أن مدة السنتين المذكورة في الفقرة (هـ) تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية أو ترقية ، وإن النص على إطلاقه قد يفسر تفسيراً حرفياً بأن مدة السنتين تحسب من أقرب التاريخين تاريخ الحصول على علاوة الترقية أو العلاوة الدورية ، وهذا المعنى خاطئ من أساسه ، وهو الذى أثار اللبس الذى مرده أن الشارع أشار إلى علاوة سواء كانت دورية أو علاوة ترقية سى حين أن المسلم به أنه لا أثر على الإطلاق لتاريخ الترقية على ميعاد العلاوة الدورية ، أما الربط بين العلاوة الدورية وعلاوة الترقية فحكته أن فئات وظائف الأساتذة وهى :

استاذ أ بربط ثابت قدره ١٣٠٠ ج وأستاذ أول فئة ب بربط ثابت قدره ١٤٠٠ ج وأستاذ أول فئة أ بربط ثابت قدره ١٥٠٠ ج ، فمثل هؤلاء لا تنطبق عليهم فكرة العلاوات الدورية فكان لابد من أن يحدد المشرع ميعادا تبدأ منه مدة السنتين بعد أن أُنِجحت فئات درجة الاستاذية ودخلت في وظيفة واحدة وأصبح ينطبق على شغلها فكرة العلاوة الدورية التى تطبق على سائر فئات أعضاء هيئة التدريس .

وفى ضوء ما تقدم يبين أن مدة السنتين المشار اليها في الفقرة (هـ) من

المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ - انما تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يقتصر حساب هذه المدة من تاريخ آخر علاوة ترقية على الأساتذة ذوى المربوط الثابت الذين كانوا لا يحصلون على علاوات دورية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن مدة السنتين المشار اليها فى الفقرة (هـ) من المادة الأولى من القانون رقم ٧٠١ لسنة ١٩٥٤ ، انما تحسب من تاريخ آخر علاوة دورية حصل عليها عضو هيئة التدريس قبل العمل بالقانون رقم ٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ على أن يقتصر حساب هذه المدة من تاريخ آخر علاوة ترقية على الأساتذة ذوى المربوط الثابت الذى كانوا لا يحصلون على علاوات دورية .

(ملف ٥٠/١/٥٩ فى ١٩٦٤/١٢/٢٨)

قاعدة رقم (٣٩٩)

المبدأ :

القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ - استحقاق العلاوة الدورية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات طبقا له - يكون بعد سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة الدورية السابقة دون التقيد بلول مايو - لا تسرى فى شأنهم أحكام التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ فيما قضى به من استحقاق العلاوة الدورية فى أول مايو سنة ١٩٦٥ بالنسبة الى من منحوا العلاوة الدورية السابقة فى أول مايو سنة ١٩٦٣ - تطبيق هذا التفسير مقصور على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

ان العلاوة الاعتيادية تستحق بعد مضي سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة الاعتيادية السابقة طبقا للقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤

بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة وعلى ذلك فإن العلاوة الدورية الأولى فى ظل العمل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ تمنح فى أول يوليو سنة ١٩٦٤ لكل من مضت عليه فى هذا التاريخ أكثر من سنة من تاريخ تعيينه أو منحه علاوته الاعتيادية السابقة طالما أن المعينين وأعضاء هيئة التدريس لا يتقيدون فى ميعاد منح علاواتهم الدورية بمراجعة أول مايو ولا تسرى عليهم أحكام التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٥ الذى يقضى بأن العاملين الذين حصلوا على علاواتهم الدورية فى أول مايو سنة ١٩٦٢ يستحقون علاواتهم الدورية وفقا لحكم المادة ٣٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦١ فى أول مايو سنة ١٩٦٥ باعتباره أول ميعاد لاستحقاق العلاوات يأتى فى ظل سريان قانون العاملين الجديد لأن هذا التفسير مقصور على العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ممن يتقيدون فى ميعاد منح علاواتهم الدورية بمراجعة أول مايو .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه وقد صدر قرار جمهورى بربط ميزانية الدولة للخدمات للسنة المالية ٦٥ - ١٩٦٦ ولم يرد فيها الاعتمادات الخاصة باعانة غلاء المعيشة والإعانة الاجتماعية بأقسىة للعاملين كافة بما فيهم العاملون بكادرات خاصة فإن ذلك يجعل المصروف المالى لنفاذ قواعد اعانة الغلاء والإعانة الاجتماعية غير متوافره الأمر الذى يتفق معه اعتماد الغاء هاتين الاعانتين من تاريخ العمل بالميزانية المذكورة فى أول يوليو سنة ١٩٦٥ وذلك بالنسبة للعاملين بكادرات خاصة .

وعلى ذلك فإن اعانة غلاء المعيشة بالنسبة للسيد الدكتور ... تضم الى راتبه اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٥ ولن ميعاد علاوته الدورية فى أول يوليو سنة ١٩٦٤ طبقا لأحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ .

(فتوى ٢٣٨ فى ١٩٦٧/٢/٨)

قاعدة رقم (٤٠٠)

المبدأ :

المعيدون — تسوية حالتهم وفقا للقواعد الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — أثرها هو زيادة المرتبات او تقديم مواعيد العلاوات الدورية — قد تكون الافادة بتقديم مواعيد العلاوات الدورية دون الزيادة في المرتبات .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٩٥ من القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بتظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة على ان : « مرتبات مدير الجامعة ووكيلها واعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم وساعات الاساتذة غير المتفرغين مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون » ، وقد نص هذا الجدول على ان يمنح المعيد ١٨٠ جنيها سنويا تزداد الى ٢٤٠ جنيها بعد سنة ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا . . . كذلك نص البند الأول من فواعد تطبيق جدول المرتبات على ان « تسوى حالة المعيد الحالي على اساس منحه خمسة عشر جنيها شهريا تزداد الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد باحدى الكليات الجامعية ويسلسل مرتبه وفقا للجدول الملحق بهذا القانون » .

ويستفاد من هذه النصوص ان المشرع تصد بها اعادة تسوية حالة اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالجامعات وفقا لجدول المرتبات الملحق بالقانون المشار اليه ، فتسوى حالة المعيد الحالي على اساس منحه خمسة عشر جنيها تزداد الى عشرين جنيها بعد سنة من تاريخ تعيينه في وظيفة معيد باحدى الكليات الجامعية ثم يمنح علاوة دورية مقدارها ٣٠ جنيها كل سنتين الى ان يصل المرتب الى ٤٢٠ جنيها سنويا .

ويترتب على تطبيق القواعد السابقة اعادة بعض المعيّدين بزيادة في مرتبتهم أو بتقديم مواعيد علاواتهم الدورية ، لذلك فإن المعيّدين الذين لم يفيدوا في الرتب بتطبيق القواعد السابقة عليهم فإنه لا مانع من ان تكون نافذتهم عن طريق آخر هو تقديم مواعيد علاواتهم الدورية كتتيجه حتمية لاعادة تسوية حالتهم طبقا للقواعد المنصوص عليها في جدول المرتبات المشار اليه قياسا على ما انتهت اليه الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة في ١٠ من يولية سنة ١٩٥٩ فيما يتعلق باعادة تسوية حالة الموظفين المستفيدين من القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالمعادلات الدراسية اذ رأت ان ميعاد استحقاق العلاوة الاعتيادية بالنسبة الى المستفيدين من احكام قانون المعادلات الدراسية يتحدد على اساس آخر علاوة دورية استحققت لهم نتيجة لتسوية حالاتهم طبقا لاحكام هذا القانون .

يؤكد هذا النظر ان تطبيق الراى العكسى يؤدى الى نتيجة تخالف القواعد المقررة بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فيما تقضى به من منح المعيد علاوة دورية كل سنتين حتى يبلغ راتبه ١٢٠ جنيها في السنة ذلك لان راتبه قد بلغ ٣٠ جنيها شهريا في ٧ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ فاذا تدرج راتبه الفرضى طبقا لهذا الجدول لتحديد التاريخ الذى ينبع فيه الراتب هذا ألحد فيها لو طوق عليه الجدول المذكور منذ ابدائية وذلك على نحو ما يذهب اليه الراى المشار اليه فان الراتب لا يبلغ ثلاثين جنيها الا في ٥ من يناير سنة ١٩٥٩ ثم يتخذ هذا التاريخ اساسا لتحديد موعد العلاوة المقبلة التى يستحقها في ٥ من يناير سنة ١٩٦١ بعد انقضاء عامين من هذا التاريخ - لما كان الاستاذ المعيد قد منح آخر علاوة في ٧ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ فبلغ راتبه ثلاثين جنيها في الشهر فان مقتضى اعمال الراى المذكور ان يظل يحتفظا براتبه هذا محروما من علاوته اندورية حتى ٥ من يناير سنة ١٩٦١ وهى فترة تجاوز ثلاثة اعوام على خلاف حكم القانون الذى أوجب منح العلاوة الدورية كل عامين .

وقصد الشارع في هذا المقام لم يعد محل شك أو تأويل بعد ان اصبح عنه صراحة في القانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام

القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فقد كلن البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بهذا القانون يقضى بأن « أعضاء هيئة التدريس الذين لم يفيدوا فى المرتب بتطبيق القواعد السابقة بما يساوى مقدار علاوة يتخذ تاريخ آخر علاوة دورية منحوها أساسا لمواعيد علاواتهم المقبلة » ، أما الذين أفادوا فى المرتب من تطبيق هذه القواعد بما يساوى علاوة أو أكثر فيتخذ تاريخ آخر علاوة منحوها طبقا للتسلسل أساسا لتحديد مواعيد علاواتهم المقبلة » .

ويفرق هذا النص بين فريقين من أعضاء هيئة التدريس ، فريق لم يستفيدوا فى المرتب من تطبيق القواعد الجديدة بما يساوى مقدار علاوة وهؤلاء لم ير الشارح الاضرار بهم بتعديل موعد علاواتهم الدورية باعتبار ان هذا التاريخ هو الأصح لهم ، وفريق أفادوا من تطبيق هذه القواعد بما يساوى علاوة أو أكثر نص على اتخاذ تاريخ آخر علاوة منحوها طبقا للتسلسل أساسا لتحديد موعد علاواتهم المقبلة .

وقد ترتب على تطبيق هذا النص ان فريقا من أعضاء هيئة التدريس ممن استفادوا من تطبيق الجدول الجديد تأخرت مواعيد علاواتهم الدورية عما كانت عليه قبل تطبيق هذا الجدول الأمر الذى أدى الى انهم سيظلون فى بعض الصور ما يقرب من أربع سنوات دون أن ينحوا علاواتهم الدورية ومعنى هذا انهم سلبوا من ناحية ما منحوه من ناحية أخرى .

ولما كان الشارح لم يقصد الى هذه النتيجة فقد أصدر انتانون السابق الاشارة اليه بتعديل البند ٧ من قواعد تطبيق جدول المرتبات بما يكمل عدم الاضرار بأعضاء هيئة التدريس على النحو السابق وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية لهذا القانون ما يأتى :

« وقد أدى التطبيق العملى لهذه القاعدة (القاعدة التى تضمنها البند السابع) الى عدم افادة عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس من تلك القواعد بسبب تأخير موعد علاواتهم الدورية تأخيرا ترتب عليه حرمانهم من احدى العلاوات التى كانت مستحقة لهم ، ولما كان هدف الشارح من

تطبيق جدول المرتبات هو افادة اعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتحسين مرتباتهم فقد رأى تعديل البند المشار اليه بما يكلل لاعضاء هيئة التدريس الاحتفاظ بمواعيد علاواتهم الدورية التى حصلوا عليها قبل نفاذ هذا القانون وذلك بالنص على اتخاذ تاريخ حصولهم على هذه العلاوات موعدا لمنحهم علاواتهم الدورية عند اجراء التسلسل وفقا للجدول الملحق بالقانون واتخاذها كذلك موعدا لمنحهم علاواتهم المقبلة » .

وهذا القانون وان كان خاصا بأعضاء هيئة التدريس — والمعيدين ليسوا من بينهم — الا انه يفصح عن قصد الشارع من تعديل جدول المرتبات الملحق بالقانون بصفة عامة .

(فتوى ٣٤٤ فى ١٩٦٠/٤/٢٥)

قاعدة رقم (٤٠١)

المبدأ :

المعيد والمدرس المساعد يكونان نواة هيئة البحث والتدريس بالمعهد العلمى — مقتضى ذلك — عدم جواز الفصل بين وظائف المعيين والمدرسين المساعدين ووظائف هيئة البحث أو التدريس — أثر ذلك — تقلد المدرس المساعد لوظيفة مدرس يعتبر ترقية لهذه الوظيفة الأعلى وليس تعيينا مبتدأ بها — استحقاقه العلاوة فى يناير التالى لاستحقاقه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل طبقا لقواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

ملخص التفسير :

ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ينص فى المادة ٦٨ على انه « مع مراعاة حكم المادتين السابقتين يكون التعيين فى وظائف المدرسين الشاغرة دون اعلان من بين المدرسين المساعدين لو المعيين فى ذات الكلية أو المعهد واذا لم يوجد من هؤلاء من هو مؤهل لشغلها فيجرى الاعلان عنها » .

وينص في المادة ١٢٠ على أن « تسرى أحكام المواد التالية على المعينين والمدرسين المساعدين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون كما تسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيما لم يرد في شأنهم نص خاص بهم » .

وينص في المادة ١٢١ على أن « يعين في الكليات والمعاهد التابعة للجامعة معيدون ومدرسون مساعدون يكونون نواة أعضاء هيئة التدريس فيها » .

وينص في المادة ١٥٧ على أن « تسرى أحكام قانون العاملين المدنيين في الدولة على العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في القوانين والنوائح الجامعية » .

وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن « تستحق العلاوة الدورية السنوية في أول يناير التالي لتاريخ مرور عام على التعيين في إحدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مساعدة أو تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

وينص القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة في المادة ١٨ على أن « يمنح العامل علاوة دورية طبقا للنظام المقرر بالجدول المرفق بحيث لا يجاوز الأجر نهاية مربوط المستوى وذلك في المواعيد الآتية :

١ — في أول يناير التالي لانقضاء سنة من :

(١) تاريخ العلاوة السابقة ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمني فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان أجورهم في وظائفهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التي أعيد تعيينهم فيها بأكثر من تيمية علاوة من علاوات الفئة في هذه الحالة يسرى عليهم حكم الفقرة (٢) (تؤجل العلاوة لمدة سنتين) .

ومن حيث أنه يتضح من استقراء النصوص السالف ذكرها من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أن المعيد والمدرس المساعد يكونان نواة هيئة البحث أو التدريس بالمعهد العلمى فلا يجوز الالتجاء الى الاعلان لشغل وظيفة مدرس التى هى أولى وظائف الهيئة طالما وجد بالمعهد معيد او مدرس مساعد تتوافر فيه شروط شغلها ومن ثم لا يسوغ الفصل بين وظائف المعيد والمدرسين المساعدين ووظائف هيئة البحث والتدريس .

ومن حيث أن القاعدة الأولى من قواعد جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه قد ائت بحكم عام مطلق من مقتضاء استحقاق العلاوة الدورية فى يناير التالى لمرور عام على العلاوة الدورية السابقة ولما كانت تلك القاعدة لم تقتصر هذا الحكم على أعضاء هيئة التدريس أو البحث فانه ينطبق على من يرقى من وظيفة مدرس مساعد الى وظيفة مدرس نزولا على عموم النص واطلاقه .

ومن حيث أنه لا وجه للقول بأن تقلد المدرس المساعد لوظيفة مدرس انها يتم عن طريق التعيين المبتدأ ، ذلك لأن التعيين ينصرف الى الحصول فى الخدمة لأول مرة أما الترغية فهى تقلد موظف موجود بالخدمة بوظيفة أعلى وتقدمه فى التدرج الوظيفى والدرجات المالية . ومن ثم من لكل من التعيين والترقية مدلولاً مستقلاً عن الآخر مختلط به وبالتالى فانه يجب اعتبار المدرس المساعد الذى يتقلد وظيفة مدرس مرقى لهذه الوظيفة الأعلى وليس معينا بها ابتداء — لما كانت القاعدة الأولى من جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يؤجل العلاوة لمن تتم ترقيته فانه يستحق العلاوة فى يناير التالى لاستحقاقه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل .

ومن حيث أنه اذا قيل بأن المدرس المساعد الذى يتقلد وظيفة مدرس يعد معينا من بعض الوجوه فانه يجب على الأقل تقدير اعتباره معادا تعيينه بوظيفة أعلى بغير فاصل زمنى . واذا كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من نص ينظم ميعاد العلاوة فى مثل هذه الحالة فانه يجب استمادة الحكم الذى ينظم تلك العلاوة من قانون نظم المعلمين

المتنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باعتباره انشريعة العالوة لأحكام التوظيف .. ولما كان هذا القانون يجمع كاصل عام بين علاوة المعين بغير فاصل زمني وعلاوة المرتى فيحدد لهما ميعادا واحدا فى المادة ١٨ مانه يجب ان ياتل ميعاد العالوة الدورية لن يتقلد وظيفة مدرس ميعاد العالوة الدورية لن يرقى وفقا لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات فلا يكون لشغل وظيفة مدرس أثرا على تاريخ استحقاق العالوة الدورية .

ومن حيث انه بناء على ما تقدم ولما كانت العالوة الدورية تستحق عن سنة سابقة فئتها المقررة للدرجة المالية التى يشغلها الموظف فى هذه السنة السابقة فان السيدة / المعروضة حالتها تستحق العالوة الدورية فى ١/١/١٩٧٥ بعد ترقيتها لوظيفة مدرس فى هذا التاريخ بفئة العالوة المقررة لوظيفة مدرس مساعد التى كانت تشغلها طوال عام ١٩٧٤ والتى رقيت منها لوظيفة مدرس .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق المدرس المساعد الذى يرقى لوظيفة مدرس للعالوة الدورية فى يناير التالى لمرور عام على منحه العالوة الدورية السابقة بغير تأجيل . وان السيدة / المعروضة حالتها تستحق تلك العالوة بالمتة لوظيفة مدرس مساعد التى كانت تشغلها طوال عام ١٩٧٤ حتى تاريخ ترقيتها فى ١/١/١٩٧٥ .

(ملف ٧٨٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٨/٥/٢١)

قاعدة رقم (٤٠٢)

المبدأ :

الحقية المعيين والمدرسين المساعدين بالجامعات فى العالوة الدورية فى أول يناير التالى لمرور سنة على استحقاق العالوة الدورية السابقة مباشرة دون تأجيل بسبب الترقية .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٩٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن : « مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئته التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم ومرتبات المدرسين المساعدين والمعبدن وبدلاتهم وقواعد تطبيقها على الحاليين منهم مبنية بالجدول المرافق لهذا القانون » . ويحدد جدول المرتبات وأنبدلات المحق بالقانون المذكور متدأر العلاوة السنوية للمعيد ، وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات والمعاشات المرفق بذلك القانون على أن : « تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعمين فى احد وظائف هيئة التدريس او وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » ..

ويبين ما تقدم ان مرتبات أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعبدن وعلاواتهم وبدلاتهم ومعاشاتهم وقواعد تطبيقها قد نولى قانون الجامعات بيانها بالجدول المرفق به بما لا محل معه للنقل بخضوع أى منهم فى هذا الخصوص لاحكام قانون العاملين المدنيين الذى لا يجوز اللجوء اليه الا عند اغفال ايراد حكم معين فى قانون الجامعات وان هذا القانون الأخير تضمن تنظيمها خاصا للعلاوة الدورية اسقط بمفضاه قاعدة تأجيل تلك العلاوة حال الترقية وقصر تأجيلها على حالة التعمين المبتدأ ، اذ تضمنت القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات المرفق به النص صراحة على استحقاق العلاوة الدورية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة بما مفاده الالتفات عن ترقية الموظف الى وظيفة اعلى خلال تلك المدة من عدمه .

ولا وجه للترقية بين حالة الترقية من وظيفة معيد الى وظيفة مدرس مساعد والترقية من هذه الأخيرة الى وظيفة مدرس بدعوى ان الثانية تعتبر نوعا من التعمين المبتدأ وبالتالي يؤجل موعد استحقاق العلاوة

الدورية اثنى اثنى يناير انتالى لتاريخ مرور عام عليها ذلك ان للتعيين محلون مختلف عن محلون الترقية . فالتعيين هو الانحاق بالحكمة اما الترقية فمؤدعا امساد وظيفة اعلى لن سبق الحاقه بوظيفة اثنى ومن ثم فلا يجوز الخلط بينهما او نقول بمرين الحكم الخاص باحدى الحالتين على الأخرى ، وعليه فان المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات شأنهم شأن اعضاء هيئة التدريس يستحقون العلاوة الدورية في اول يناير التالى لمرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة مباشرة دون تأجيل بسبب إترقيه .

(ملف ٤٠٧/٢/٨٦ — جلسة ١٥/١٠/١٩٨٠)

القاعدة رقم (٤٠٢)

المبدأ :

القاعدة الثانية من قواعد تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات فى تحديدها للعلاوة التى تستحق فى يناير سنة ١٩٧٢ لكل من اعضاء هيئة التدريس — ذكر اعضاء هيئة التدريس فى هذه القاعدة قائم على اساس اعتبارهم غالبية المخاطبين بحكمها — نتيجة ذلك مريان حكم القاعدة المذكورة على المعيدين ومساعدى الباحثين بالمؤسسات العلمية التابعة لأكاديمية البحث العلمى الذين عولت وظائفهم بوظائف المعيدين بمقتضى القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن نظام الباحثين العلميين فى المؤسسات العلمية .

ملخص الفتوى :

ان القاعدة الاولى من قواعد تطبيق الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المذكور ، تنص على ان « تستحق العلاوة الدورية السنوية فى اول يناير التالى لتاريخ مرور عام على التعيين فى احدى وظائف هيئة التدريس او وظيفة مدرسن مساعد او من تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » وتنص القاعدة الثانية من قواعد تطبيق ذلك الجدول على انه « بالنسبة للعلاوة التى تستحق فى يناير سنة ١٩٧٢ (م — ٥١ — ج ١٢)

تصرف وفقا للواعد الواردة بها والتي تبدأ بتحديد آخر علاوة صرفت لكل من أعضاء هيئة التدريس في سنة ١٩٧٢ » .

وإذا كانت القاعدة الأولى قد ورد بها ما يوحى بقصر تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين ، وورد بالقاعدة الثانية ما يوحى بقصر تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس وحدهم إلا أن المستفاد من عدم وضع قاعدة مغايرة للمعيدين مع عدم قابلية القواعد العلية الواردة بنظام العاملين المتدنيين بالدولة ، للالتطبيق عليهم على أساس أنهم لا يرتبطون باليتماد المنصوص عليه في المادة ٨٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — هو أن المشرع قد ذكر أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم غالبية المخاطبين بحكم النص ، دون أن يقصد خروج المعيين من نطاق تطبيقه .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى سريان البند الثاني من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على المعيين ومساعدى الباحثين بالمؤسسات العلمية التابعة لأكاديمية البحث العلمى .

(ملف ٤١٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٧/٢/٢٣)

الفرع الرابع

علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا

قاعدة رقم (٤٠٤)

المبدأ :

دبلومات الدراسات العليا — مدى معادلتها لدرجة الماجستير من حيث القيمة العلمية — استعراض احكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ واللائحة التنفيذية الجديدة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ — علاوات اضافية — العلاوة الإضافية التي تمنح للمعيد الذي يحصل على درجة الماجستير — تحديد دبلومات الدراسات العليا التي تقوم مقام درجة الماجستير في استحقاق هذه العلاوة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٩٣ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه على انه « اذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير او على دبلوم من دبلومات الدراسات العليا بحسب الاحوال خلال خمس سنوات منذ تعيينه معيدا انتهى عقده أو نقل الى وظيفة أخرى » ومفاد هذا النص التسوية بين درجة الماجستير والحصول على دبلومات الدراسات العليا في شرط بقاء المعيد في الخدمة ، وهذه التسوية لما تقوم على القيمة العلمية لهذه الدراسات التي جددتها اللائحة التنفيذية .

ومن حيث انه يبين من استعراض نصوص اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ ان من الكليات ما تمنح درجة الماجستير فقط ولا تمنح دبلومات دراسات عليا ككلية دار العلوم ومنها ما يمنح دبلومات الدراسات العليا فقط ولا يمنح درجة الماجستير ككليات الحقوق والطب البيطري والطب وطب الأسنان حيث درجة الماجستير في الجراحة في كليات الطب تعادل درجة الدكتوراه ، وفي مثل هذه الكليات تكون دبلومات الدراسات العليا هي البديل الطبيعي لدرجة الماجستير كشرط للحصول على المؤهل الطبي

الأعلى وهي درجة الدكتوراه التي يعتبر الحصول عليها شرطاً أساسياً للترقية إلى درجة مدرس .

أما باقى انكليات تمنح درجة الماجستير جنباً إلى جنب مع دبلومات الدراسات العليا . ولكن هذه الدبلومات ليست سواءً فى كل الكليات من حيث مستوى التاهيل العلمى اللازم للحصول على درجة الدكتوراه .

اذ من هذه الكليات ما يستوى فيها الحصول على درجة الماجستير أو على دبلومات الدراسات العليا كشرط لنيل درجة الدكتوراه ومنها ما لا يستوى فيها الأمران فتبقى درجة الماجستير متميزة بقيمتها العلمية فى هذا الخصوص ويكون الحصول على دبلومات الدراسات العليا فى مثل هذه الكليات من قبيل الاستزادة العلمية فحسب من غير أن يخلو المعيد خطوة فى مدارج التقدم الوظيفى اذ يرتفع هذا التقدم الوظيفى بالحصول على درجة الدكتوراه وهذه تشترط فى الطالب لنيلها أن يكون حاصلاً على درجة الماجستير وحدها .

ومن حيث أنه بالرجوع إلى احكام اللائحة التنفيذية الجديدة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٧ لسنة ١٩٦٩ يبين أن المادة الثانية من هذا القرار تنص على أن « يستمر العمل بأحكام اللائحة التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه واتقرارات المعدلة له فيها يتعلق باللوائح الداخلية للكليات والمعاهد التابعة للجامعات حتى تصدر اللوائح الجديدة لها وفلك ما لم تكن مخالفة لأحكام اللائحة المرافقة » .

كما تنص المادة ٦٠ من هذه اللائحة على أنه « مع مراعاة احكام هذه اللائحة واللوائح الداخلية للكليات والمعاهد تمنح الجامعات بناء على اقتراح الكليات والمعاهد المختصة دبلومات الدراسات العليا ودرجة الماجستير والدكتوراه المقررة وفقاً لما يأتى » :

وقد اشترطت المادة ١٠١ من هذه اللائحة فى الطالب لنيل درجة دكتور فى الحقوق أن يكون حاصلاً على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا . واشترطت المادة ١٢١ فى الطالب لنيل درجة دكتور فى الطب

أو درجة دكتور فى الطب فى العلوم الفنية أو درجة ماجستير فى الجراحة فى أحد الفروع ان يكون حاصلا على .. دبلوم فى مادة التخصص أو أحد فروعها واشترطت المادة ١٢٩ فى الطالب لنيل درجة دكتور فى طب الأسنان أو درجة ماجستير فى جراحة الأسنان أن يكون حاصلا على .. دبلوم نخصص فى الفرع الذى يتقدم لنيل الدرجة فيه ..

ومن حيث ان مؤدى ما تقدم أن الحكم الخاص باعتبار الحصول على بعض الدبلومات فى بعض الكليات شرطا بديلا لدرجة الماجستير فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه لا زال قائما فى ظل العمل باللائحة التنفيذية الجديدة ..

ومن حيث ان العلاوة الإضافية التى تمنح للمعيد الذى يحصل على درجة الماجستير هى ائابة مالية له على الجهد العلمى الذى بذله فى الحصول على هذه الدرجة توطئة لنيل درجة الدكتوراه ، وهذه الائابة بتقديم المعامل فى التدرج المالى بمقدار العلاوة التى حددها النص فانه ينبغى أن يستوى فى استحقاق هذه العلاوة الإضافية المعيدون جميعا سواء كانوا فى كليات تمنح درجة الماجستير فقط أو كانوا فى كليات لا تمنح هذه الدرجة وتقتصر على منح دبلومات الدراسات العليا التى تعتبر شرطا فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه أو كانوا فى كليات تمنح درجة الماجستير جنبا الى جنب مع دبلومات الدراسات العليا طالما كانت هذه الدبلومات بدورها شرطا بديلا لدرجة الماجستير فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه ..

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى منح المعيد الذى يحصل على دبلوم من دبلومات الدراسات انطيسيا أو دبلوم منها تكون مدة دراسته سنتين العلاوة الإضافية المقررة فى الجدول المرافق لقانون تنظيم الجامعات لمن يحصل على درجة الماجستير اذا كان الحصول على هذه الدبلومات شرطا فى الطالب لنيل درجة الدكتوراه وفقا لأحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ..

(ملف رقم ٦٨/١/٥٩ — جلسة ١٩/١١/١٩٦٩)

الفرع الخامس الملاوة الإضافية أو الخاصة

قاعدة رقم (٤٠٥)

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس بجامعة اسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — منحهم علاوة من علاوات الوظيفة المعينين فيها طبقاً لأحكام جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة — يدور هذا الحكم مع علته وجوداً وعدماً فإذا نقل العضو الى إحدى الجامعات الأخرى فإنه لا يستحق تلك الملاوة الإضافية .

ملخص الفتوى :

ينص جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة على أن « يمنح من يعين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس فى جامعة اسيوط أو فى فرع جامعة القاهرة بالخرطوم علاوة من علاوات الوظيفة المعين فيها » .

ومفاد هذا النص أن مناط منح الملاوة الإضافية المنصوص عليها فى هذا الجدول هو التعيين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس بجامعة اسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم شأنها فى ذلك شأن علاوة الصحراء أو غيرها من الرواتب الإضافية التى تمنح لمن يعملون فى الأماكن النائية .

ولما كان الحكم يدور مع علته وجوداً وعدماً ، وكان نقل عضو هيئة التدريس من جامعة اسيوط الى جامعة القاهرة ينفى علة منح الملاوة الإضافية ، فإن المدرس المنقول الى جامعة القاهرة لا يستحق الملاوة الإضافية التى كان قد منحها وهو يعمل بجامعة اسيوط .

ولا يغير من هذا النظر إن قانون الجامعات لم يتضمن نصا صريحا بحرمان عضو هيئة التدريس المنقول من جامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم من العلاوة الإضافية أسوة بنص المادة ٥٣ منه على حرمانه من ميزة تخفيض سنة من المدة اللازمة للترقية الى الدرجة التالية ذلك لأن النص صراحة على الحرمان من هذه الميزة الأخيرة لا يستتبع حتما عدم الحرمان من ميزة أخرى غيرها متى قام سبب هذا الحرمان وفقا لحكم القانون ، كما لا يغير من هذا النظر ان احدا لن يضار في جامعة القاهرة من استمرار حصول المدرس المنقول من جامعة أسيوط على العلاوة الإضافية لأن المناط ليس ضررا يقع أو لا يقع بل المناط علة تتحقق أو تنتفى فيوجد معها الحكم أو ينعدم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان المدرس المذكور لا يستحق العلاوة الإضافية التى منحها عنما كان عضوا بهيئة التدريس بجامعة أسيوط .

(انتهى ٨٨١ فى ١٠/١٠/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٤٠٦)

المبدأ :

جامعات — أعضاء هيئة التدريس — علاوة اضافية — العلاوة الإضافية التى تمنح لمن يعين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس فى جامعة أسيوط أو فى فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — منح هذه العلاوة يرتبط ببقاء عضو هيئة التدريس فى جامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم — اذا شغل العضو وظيفة أخرى من وظائف أعضاء هيئة التدريس بهاتين الجهتين استحق العلاوة الإضافية المقررة للوظيفة الجديدة دون تلك الخاصة بالوظيفة التى تركها .

ملخص الفتوى :

ان جدول المرتبات والمكافآت الملحق بقرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى

الجمهورية العربية المتحدة بمعدلا بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ينص على أن يمنح من يعين في وظيفة من وظائف هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو في فرع جامعة القاهرة بالخرطوم علاوة إضافية من علاوات الوظيفة المعين فيها — ومؤدى هذا النص أن المشرع أراد أن يمنح عضو هيئة التدريس في جامعة أسيوط وفي فرع جامعة القاهرة بالخرطوم ميزة تقدر بعلاوة من علاوات الوظيفة المعين فيها — وهذه الميزة ترتبط ببقاء عضو هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو في فرع جامعة القاهرة بالخرطوم ، ولا تعتبر جزءا من المرتب وتمنح بصفة علاوة الوظيفة المعين فيها — وهذه الميزة مرتبطة ببقاء عضو هيئة التدريس شاغلا للوظيفة التي تقررت لها فإذا ما شغل وظيفة أخرى من وظائف هيئة التدريس بجامعة أسيوط أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم استحق العلاوة الإضافية المقررة للوظيفة الجديدة التي عين فيها دون تلك الخاصة بالوظيفة التي تركها .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية لتقسم الاستشارى الى ان العلاوة الاضافية المنصوص عليها في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة بمعدلا تعتبر ميزة لمن يعين في احدى جامعتى القاهرة فرع الخرطوم أو أسيوط ترتبط ببقائه فيها وليست جزءا من المرتب وتمنح بصفة علاوة الوظيفة المعين فيها — ويترتب على ذلك ان من يشغل وظيفة أستاذ مساعد يمنح العلاوة الإضافية لوظيفة الأستاذ المساعد ومن يعين في وظيفة أستاذ تسقط عنه علاوة وظيفة الأستاذ المساعد الإضافية ويمنح العلاوة الإضافية المقررة لوظيفة الأستاذ .

(فتوى ١١٣٢ في ١٠/١٠/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٤٠٧)

المبدأ :

خضوع العلاوة الخاصة المقررة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات الإقليمية للخفض المقرر بالمادة الأولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧

اعتباراً من تاريخ صرفها — أساس ذلك — أن هذه العلاوة لا تعد جزءاً من المرتب بل هي إضافة إليه — اعتبارها ميزة تمنح لمن يعين في إحدى الجامعات الإلزامية وبهذه المثابة تدخل في عموم الرواتب الإضافية والتعويضات التي تمنح لأي سبب كان علاوة على الأجر الأصلي ولا تدرج ضمن الاستثناءات الواردة في القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه على سبيل الحصر .

ملخص الفتوى :

أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة بتاريخ ١٢/١٢/١٩٧٩ فاستعرضت فتاوها الصادرة بجلسة ١٩/١٠/١٩٦٦ التي انتهت إلى اعتبار العلاوة المقررة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط وفرع جامعة القاهرة بالخرطوم في ظل العمل بقانون الجامعات الملغى رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ميزة ترتبط ببقاء عضو هيئة التدريس في الجامعة أو الفرع المشار إليها ، ولا تعد جزءاً من المرتب ، كما تبين لها أن المادة الأولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ في شأن خفض البدلات والرواتب الإضافية المعدل بالقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٧١ تنص على أنه « فيما عدا بدل السفر ومصاريف الانتقال الفعلية وبدل الغذاء وأعانة غلاء المعيشة تخفض بنسبة ٢٥٪ جميع البدلات والرواتب الإضافية والتعويضات وما في حكمها التي تمنح لأي سبب كان علاوة على الأجر الأصلي للعاملين المدنيين والعسكريين بوحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التي تساهم فيها الدولة بنسبة ٢٥٪ على الأقل ، ويعتد في حساب نسبة الخفض وما يستحق من البدل بعد خفضه بقيمته التي كانت مقررة في ٣٠ يونيو سنة ١٩٦٥ أو في تاريخ لاحق يكون قد تقرّر فيه البدل ما لم ينص قرار منح البدل على مراعاة نسبة الخفض المقررة » وبفاد هذا النص أن المشرع وضع قاعدة مقتضاها خفض جميع البدلات والرواتب الإضافية والتعويضات وما في حكمها بنسبة ٢٥٪ ولم يستثن من هذه القاعدة إلا بدل السفر ومصاريف

الانتقال الفعلية وبندل الغذاء واعانة غلاء المعيشة وهذه الاستثناءات وردت على سبيل الحصر فلا يجوز اضافة استثناء آخر اليها او القياس عليها .

وبناء على ما تقدم فانه لما كان البند الرابع من قواعد تطبيق جدول المرتبات والملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يمنح « من يعين فى وظيفة من وظائف هيئة التدريس فى جامعة اسيوط او طنطا او المنصورة او فرع جامعة القاهرة بالخرطوم او فى احدى الكليات والمعاهد المنشأة خارج محافظات القاهرة والاسكندرية والجيزة علاوة خاصة من علاوات الوظيفة المعين فيها » فان هذه العلاوة لا تعد جزءا من المرتب بل هى اضافة اليه اذ ان المشرع حدد المرتبات فى الجدول المشار اليه ولم يدمج فيها تلك العلاوة ، ومن ثم فانها تعتبر مزية تمنح لمن يعين فى احدى الجامعات الاتلمبية ، وبهذه المثابة تدخل فى عموم الرواتب الاضافية والتعويضات التى تمنح لاي سبب كان علاوة على الاجر الاصلى ولا تندرج ضمن الاستثناءات الواردة فى القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه على سبيل الحصر وبالقالى فانها تخضع للخفض المقرر بهذا القانون .

واذا كان البند السابع من قواعد تطبيق جداول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد اعفى البدلات الواردة بهذا الجدول من الضرائب واخضعها للخفض المقرر بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ وسكت عن العلاوة الخاصة فان ذلك لا يعنى خروج تلك العلاوة من نطاق الخفض المقرر بالقانون المذكور اذ ليس هناك ثمة علاقة بين الخضوع للضرائب والخضوع للخفض من مقتضاها ان ما لا يخضع لاحدهما يخضع للآخر ، كما ان تلك البدلات كانت مستخضع تلقائيا ولو لم يوجد نص فى قانون الجامعات يقضى بخضوعها وذلك اعمالا للفقرة الثانية من المادة الاولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ التى تقر اجراء الخفض تلقائيا اذ لم يتضمنه النص الناقع للبذل او الراتب الاضافى ، وبناء على ما تقدم فانه يتمين التقرير بخضوع تلك العلاوة للخفض طبقا للقانون ٣٠ لسنة

١٩٦٧ المشار اليه واسترداد ما صرف على غير هذا الأساس اعتبارا من تاريخ صرف العلاوة الخاصة كاملة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الاقليمية .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى خضوع العلاوة الخاصة المقررة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات الاقليمية للخفض المقرر بالمادة الاولى من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ اعتبارا من تاريخ صرفها .

(ملك ٤٩٥/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٩/١٢/١٢)

الفرع السادس علاوة خاصة بالمعيد

قاعدة رقم (٤٠٨)

المبدأ :

جدول المرتبات والبدلات الملحق بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تضمن تنظيميا متكاملًا للعلاوات السنوية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس وللوظائف المعاونة أى لوظيفتى مدرس مساعد ومعيد وفى هذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيها فى السنة الأولى ثم ٢٤ جنيها سنويا بعد ذلك — المبلغ المشار اليه هو فى حقيقته علاوة دورية سنوية — اثر ذلك — خضوعها بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية فتستحق فى مواعيد استحقاقها وهو أول يناير التالى لمرور عام على التعيين اعمالا للقواعد العامة المقررة فى قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تطبيقا لقواعد الاحالة المنصوص عليها فى المادتين ١٣٠ ، ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ملخص الفتوى :

ان جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون المذكور تضمن تنظيميا متكاملًا للعلاوات الدورية السنوية المستحقة لأعضاء هيئة التدريس وللوظائف المعاونة أى لوظيفتى مدرس مساعد ومعيد وفى هذا المجال منح المعيد مبلغ ٦٠ جنيها فى السنة الأولى ثم ٢٤ جنيها كل سنة بعد ذلك ، وطالما ان هذا التنظيم قد ورد بالجدول فى نطاق تحديد مقدار العلاوة الدورية السنوية المستحقة للمعيد فان المشرع يكون قد انصَح صراحة من طبيعة مبلغ الستين جنيها التى يستحقها المعيد فى السنة الأولى ، فاعتبرها علاوة دورية سنوية ، ومن ثم فانها تخضع بهذا الوصف للأحكام المنظمة للعلاوات الدورية فتستحق فى موعد استحقاقها وتنفيد بالقواعد والشروط التى تحكمها .

وبناء على ذلك فإن العلاوة التي مقدارها ٦٠ جنيها شهريا تستحق
بنفئة خمسة جنيها شهريا ، ولو أدى ذلك الى زيادة مرتب المعيد عن ٣٠
جنيها شهريا وتلك النتيجة لا تتعارض مع فتوى الجمعية الصادرة
بجلسة ١٩٧٤/٢/١٣ فكون هذا المبلغ زيادة في المرتب لا يتنافى مع
طبيعته كملاوة دورية لأن كل علاوة دورية ما هي الا زيادة في المرتب
تستحق داخل الربط المالي لوظيفة واحدة .

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كانت السيدة المعروضة جاليتها قد عينت
بتاريخ ١٩٧٧/٦/١٦ واجتفت لها برتبتها الذي كانت تتقاضاه في وظيفتها
السابقة ومدره ٢٨ جنيها وفقا لنص القاعدة الثالثة من قواعد تطبيق
جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه فانها
تستحق العلاوة الاولى التي مقدارها خمسة جنيها ليلغ بها راتبها ٣٢
جنيها شهريا في ١/١/١٩٧٩ أول يناير التالي لمضي عام على تعيينها
تطبيقا لنص المادة (٤١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧
لسنة ١٩٧٨ الذي يسرى على المعيّدين اعمالا لنص المادتين ١٤٠ و ١٥٧
من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ اللتين اخلتا الى قانون العاملين المدنيين
بالدولة فيما لم يرد به نص خاص بالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة
التدريس والمعيدين والمدرّسين المساعدين بالجامعات .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق
السيدة العلاوة التي مقدارها خمسة جنيها شهريا
في ١/١/١٩٧٩ أول يناير لمرور عام على تعيينها معيده ليصبح راتبها
في هذا التاريخ ٣٢ جنيها شهريا .

(ملف ٨٢٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٣/١٩)

الفرع السابع علاوة الترقية

قاعدة رقم (٤٠٩)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية - استحقاق أعضاء هيئة التدريس علاوة الترقية يكون من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية - أساس ذلك - صدور قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة - اثره على هذا الحكم .

ملخص الفتوى :

ينص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة فى المادة ٣٧ منه على أن « كل ترقية تعطى الحق فى علاوة من علاوات الدرجة المرقى اليها الموظف أو بدآيتها أو مربوطها الثابت ايها أكبر . وتستحق علاوة الترقية أول الشهر التالى للترقية » . كما ينص فى المادة ١٣١ على أنه « لا تسرى أحكام هذا القانون على : (١) (٢) طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين » .

ومؤدى ذلك تطبيق حكم المادة ٢/٣٧ سالفه الذكر على حالة تحديد التاريخ الذى يستحق فيه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات علاوة الترقية وذلك اذا خلا قانون الجامعات من نص خاص فى هذا الشأن .

فاذا كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية قد نص فى المادة ٤١ منه على أن « يعين وزير التربية والتعليم أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص ، وتشتترط موافقة

المجلس الأعلى للجامعات على التعيين في وظيفة الأستاذ ذي الكرسى ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » . وظاهر من النص على أن يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ان المشرع قد اورد حكما خاصا يقيسد من عموم القاعدة التي وضعتها المادة ٢/٣٧ من أحكام قانون نظام موظفي الدولة ، والمشرع يستهدف بهذا الحكم الخاص ان تتحقق الترقية بكافة آثارها من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، ولما كانت علاوة الترقية أهم أثر من آثارها فانها تستحق طبقا لما تقدم من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة الذي حل محل القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ قد قصر الحكم الوارد في المادة ٤١ من هذا القانون الأخير على حالة واحدة اشارت اليها المادة ٥٦ من القانون الجديد التي تنص على أنه « للمجلس الأعلى للجامعات عند النظر في الترشيح شغل وظائف الأستاذة ذوى الكراسى أن يتصدى للموضوع ويتولى بنفسه اتخاذ قرار فيه . وفي هذه الحالة يكون التعيين من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات » . ففي هذه الحالة دون غيرها تستحق علاوة الترقية من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على الترقية .

وبناء على ما تقدم فان المدرسين والأستاذة المساعدين والأستاذة بالجامعة الذين رقوا في ظل القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ يستحقون علاوات الترقية من تاريخ موافقة مجلس الجامعة على الترقية ، أما في ظل القانون الجديد رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فلا تستحق علاوة الترقية من تاريخ الموافقة على الترقية الا في الحالة الخاصة الواردة في المادة ٥٦ من هذا القانون .

قاعده رقم (٤١٠)

المبدأ :

ترقية أعضاء هيئة التدريس للوظائف الأعلى تتم بأحد طريقين — أولهما عاى تجرى فيه الترقية على درجة مالية شاعرة — وثانيها طريق استحداثه المشرع فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بنظام الجامعات الجديدة ومواده منح المرقى اللقب العلمى للوظيفة دون أن يحصل على الأثار المالية للترقية إلا فى يناير التالى وذلك اذا توافرت له شروط الترقية ولم توجد درجة مالية — فى الحالة الأولى يستحق العضو ، اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقية ، علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيها أكبر . ويستحق العلاوة الدورية فى يناير التالى لمح العلاوة النورية السابقة — أما فى الحالة الثانية فنؤجل بالنسبة للعضو الأثار المالية للترقية الى يناير التالى لمح اللقب العلمى فيستحق فى هذا التاريخ علاوة الترقية بالمفهوم السالف بيانه . ويمنح العلاوة الدورية فى يناير التالى للسنة التى منح فيها الأثار المالية والترقية .

ملخص الفتوى :

ان بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق الذين عينوا فى وظيفة أستاذ مساعد خلال عام ١٩٧٣ تقدموا بطلبات للجمع بين علاوة الترقية الى الوظيفة الأعلى والعلاوة الدورية ، ولقد فكرت وزارة التعليم العالى بكتابها المفسر الى ان المستشار القانونى لجامعة القاهرة رأى جواز الجمع بين مرتب الوظيفة الأعلى وبدلاتها وعلاوة من علاواتها فى حين أن جامعة عين شمس لا تمنح المرقى بمنحة اللقب العلمى العلاوة الدورية إلا فى يناير التالى لمضى عام على ترقية .

وتضيف الوزارة ان ادارة الفتوى لوزارة التعليم العالى رأت بالفتوى رقم ١٤١/٣/١ فى ١٩٧٥/٦/٣ ان أعضاء هيئة التدريس يستحقون

العلاوة الدورية في أول يناير سنة ١٩٧٤ رغم ترقيتهم لوظائف أعلى خلال عام ١٩٧٣ .

وبتاريخ ١٩٧٥/٧/١٥ رأيت إدارة الفتوى (ملف رقم ٢٩٦/٢/١) أن من يرقى من أعضاء هيئة التدريس يستحق مرتب الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر وأن علاوة الترقية إما أن تكون الفرق بين مرتب الوظيفة الأدنى وأول مربوط الوظيفة الأعلى وإما أن تكون علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى إذا حل محل مرتب الوظيفة الأدنى متجاوزا لبداية مربوط الوظيفة الأعلى أو مساويا له وأنه لا يجوز الجمع بين علاوتي ترقية وإن السيد الاستاذ الدكتور / يستحق علاوة ترقية تساوي الفرق بين مرتب وظيفة أستاذ ومرتبه في وظيفة أستاذ مساعد ولا يستحق علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى لكون مرتبه في وظيفة أستاذ مساعد لم يصل إلى أول مربوط وظيفة أستاذ .

وفي ١٩٧٥/٧/١٦ رأيت إدارة الفتوى (ملف رقم ١٥١/٢/١٥) أن عضو هيئة التدريس الذي يرقى طبقا للمادة (٧١ /أولا) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ يستحق علاوة ترقية تساوي الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر ولا يجوز له أن يجمع بين العلاوتين شأنه في ذلك شأن من يرقى على درجة مالية شاغرة .

واستطردت الوزارة إلى القول بأن هنالك تعارضا في الرأي بين الفتاوى الثلاثة ترتب عليه اختلاف في التطبيق بين الجامعات المختلفة ولذلك فإنها تطلب عرض الأمر على الجمعية العمومية .

وكانت وقائع الفتوى الأعلى (ملف ١٤١/٣/١) تتحصل في أن بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق رقا إلى وظائف أستاذ مساعد وأستاذ خلال شهر ديسمبر سنة ١٩٧٣ على درجات خالية وصرفت لهم المرتبات المقررة للدرجات المرقين إليها اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات .

بينما كانت وتلعب الفتوى الفقية (ملف ٣٩٦/٢/١) تنحصر في أن
أحد الأساتذة المساعدين منح اللقب العلمي لوظيفة استاذ بتاريخ
١٩٧٣/٦/١٠ لعدم توافر وظيفة شاغرة في ذلك التاريخ .

ولما كان مرتبه عند ترقيته يقل عن أول المربوط المقرر لوظيفته استاذ
يلتزم من قيمة علاوة فاته حصل على مرتب وظيفة استاذ في ١٩٧٤/١/١
طبقا لنص المادة (٧١ / أولا) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢
ولم تصرف له علاوة دورية في ١٩٧٤/١/١ .

أما الفتوى الثالثة فإن وقائعها تتلخص في أن بعض الأساتذة بجامعة
الزقازيق قدموا بطلبات يلتزمون فيها تطبيق القاعدة التي وافق عليها
رئيس جامعة القاهرة بناء على رأي المستشار القانوني والتي تنص بمنح
الأساتذة والأساتذة المساعدين جميعا بصرف النظر عن توافر الدرجات
المالية عند الترقية بداية مربوط الدرجة التي تتم ترقيةهم اليها وبدلاتها
وعلاوة دورية من علاواتها كملاوة ترقية (ملف رقم ١٥١/٣/١٥) .

ونفيد بأن هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية لعمى
الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٩٧٧/٣/٩ فتبين لها أن المادة
(٦٥) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على
أن « يعين وزير التعليم العالي أعضاء هيئة التدريس بناء على طلب مجلس
الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم المختص .
ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

وتنص المادة ٧١ منه على أنه « أولا : مع مراعاة أحكام المواد (٦٦)
و (٦٩ / أولا) و (٧٠ / أولا) يكون التعيين في وظائف الأساتذة
والأساتذة المساعدين من بين الأساتذة المساعدين والمدرسين في ذات
الكلية أو المعهد .

وإذا لم يوجد ما هو شاغر من هذه الوظائف ووجد من هؤلاء من
توافر فيهم شروط التعيين في الوظيفة الأعلى منحوا اللقب العلمي لهذه
الوظيفة وتدبر لهم وظائف بدرجاتها المالية في السنة التالية ويتم

منهم علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الأعلى والبدلات المتررة لها من تاريخ
نفاذ قانون الموازنة ، وفى هذه الحالة يراعى تطبيق القاعدة العامة بعدم
الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

ويؤخذ تاريخ منح اللقب العلمى فى الاعتبار عند التعمين فى الوظيفة
التالية أو الترقية إليها .

وتنص المادة (١٩٥) على أن « مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين
المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعايشاتهم
ومرتبات المدرسين المساعدين والمعيدى وبدلاتهم وقواعد تطبيقها على
الحاليين منهم مبينة بالجدول المرافق لهذا القانون .

ويحدد جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢
أول مربوط وظيفة أستاذ مساعد بمبلغ ١٠٨٠٠ جنيها سنويا ونهايته بمبلغ
١٤٤٠٠ كما يحدد أول مربوط وظيفة أستاذ بمبلغ ١٤٠٠٠ جنيها سنويا
ونهايته بمبلغ ١٨٠٠٠ جنيها .

وتنص المادة الأولى من قواعد تطبيق الجدول المشار اليه على أن
« تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور عام
على التعمين فى إحدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد
ومن تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

والمستفاد من هذه النصوص أن ترقية أعضاء هيئة التدريس للوظائف
الأعلى تتم بأحد طريقتين : أولهما عاوى وطبيعى فيه تجرى الترقية على
درجة مالية شاعرة ، وثانيهما طريق استحداثه المشرع فى القانون رقم ٤٩
لسنة ١٩٧٢ بنظام الجامعات الجديد وبمقتضاه يمنح المرقى للقب العلمى
لوظيفة أستاذ مساعد أو أستاذ ولا يحصل على الأثار المالية للترقية الا فى
يناير التالى وذلك اذا توافرت له شروط الترقية ولم توجد درجة مالية
خالية ، وفى الطريقة الأولى للترقية تستحق علاوة الترقية من تاريخ موافقة
المجلس الأعلى للجامعات وتستحق العلاوة الدورية فى يناير التالى لتاريخ
منح العلاوة الدورية السابقة ، وفى الطريقة الثانية تستحق علاوة الترقية

ومرتب الوظيفة الأعلى في يناير التالي لمنح اللقب العلمي ، ولا يجوز في هذا التاريخ انجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية بنص القانون ، ونظرا لأن المرقى بالطريقة الأولى يستحق العلاوة الدورية في يناير بينها يحرم منها بالنص المرقى بالطريقة الثانية . فان الآراء التي انتهت إليها الفتاوى الثلاثة المذكورة بالوقائع لا يوجد بينها أى تعارض .

ولما كانت المادة ١٧ من قانون نظام المعلمين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ نص على أنه « ويمنح المعلم بداية الفئة الوظيفية المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر » فان هذا هو المعنى الذى قصده المشرع من علاوة الترقية وتلك هي ماهيتها ، واذا كان قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من حكم مماثل لحكم المادة ١٧ المشار إليها فإنه يسرى أيضا بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات باعتبار أن أحكام قانون نظام المعلمين هي الشريعة العامة لأحكام التوظيف بحيث يلجأ إليها عند عدم وجود نص في الكلاسات والنظم الخاصة .

لذلك فان من يرقى من أعضاء هيئة التدريس إما كانت الطريقة التي تتم ترقيته بها يستحق أول مربوط الدرجة التي يرقى إليها اذا كان انفرق بين مرتبه السابق وأول هذا مربوط يزيد عن مقدار علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ، أما اذا كان هذا الفرق يقل عن مقدار العلاوة فإنه يستحق علاوة من علاوات الدرجة الأعلى ، ويعد الفرق بين المرتب السابق وأول مربوط الدرجة الجديدة علاوة ترقية ، كما تعد علاوة الدرجة الأعلى علاوة ترقية أيضا ، ومن ثم لا يجوز لمن يرقى من أعضاء هيئة التدريس أن يجمع بين أول مربوط الدرجة الأعلى (في حالة ما اذا كان الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الدرجة الأعلى يزيد على علاوة من علاوات الدرجة الأعلى) وعلاوة من علاوات تلك الدرجة والا فإنه يكون قد حصل على علاوة ترقية بالمخالفة لحكم القانون وبالمخالفة للقواعد العامة .

هذا عن علاوة الترقية ، أما العلاوة الدورية للمرقى من أعضاء هيئة التدريس فإنه يستحقها في يناير التالي لمرور عام على منحه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل ، ذلك لأن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن

تنظيم الجامعات وضع تنظيمها جديدا للمعاليات الدورية ترتب عليه عدم تطبيق القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٧ المعدل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٠ الذى كان من مقتضاه تأجيل العلاوة لمدة عام لكل من المعين والمرقى على السواء فنص فى البند الأول من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق به على أن تستحق العلاوة الدورية السنوية فى أول يناير التالى لتاريخ مرور علم على التعيين فى إحدى وظائف هيئة التدريس أو وظيفة مدرس مساعد أو من تاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة ، وبذلك فانه تقرر تأجيل موعد العلاوة الدورية للمعينين فى إحدى وظائف الجدول دون المرقين اليها ، وبالتالى يكون قد أسقط القاعدة التى من مقتضاها تأجيل العلاوة الدورية فى حالة الترقية وألحق هذه الحالة بالقاعدة العامة التى مفادها استمرار العلاوة الدورية بغير تأجيل ، ولا وجه للقول بأن الترقية نوع من التعيين ، ذلك انه لكل من التعيين والترقية منلول متميز ، فالمتعيين هو اللاحق بالخدمة ، لما الترقية فهى اسناد وظيفية أعلى لمن سبق الحائمه فى وظيفة أدنى ، ومن ثم فلا يصح الخلط بينهما أو القول بسريان الحكم الخاص بأحدى الحالتين على الأخرى .

وإذا كان الأصل أن من يرقى من أعضاء هيئة التدريس يستحق علاوة ترقية اعتباراً من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ويستحق علاوته الدورية بعد الترقية فى أول يناير بغير تأجيل ، إذا كان ذلك هو الأصل العام فانه يخرج عنه من يرقى طبقاً لنص المادة (٧١/أولا) من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فهو يمنح اللقب العلمى فقط لتوافر شروط الترقية فى شأنه ، ولكنه لا يحصل على الأثر المالية للترقية الا فى يناير التالى لتاريخ منح اللقب العلمى ، فهنا يبدأ الأثر المالى للترقية فتعتبر له درجة فى أول السنة المالية ويستحق علاوة ترقية تسلوى الفرق بين مرتبه السابق وأول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها ايها اكبر ، ولكن بالرغم من حساب تاريخ منحه اللقب العلمى فى اقدمية الدرجة الأعلى وبالرغم من أن الأصل العام هو عدم تأجيل العلاوة الدورية للمرقى يقتصر حقه فى أول يناير الذى يحصل فيه على الأثر المالية للترقية على علاوة الترقية بالمعنى السابق ذكره ، ولا يجزى فى هذا التاريخ بين علاوة

مع تأجيل الآثار المالية للترقية الى يناير التالى لمنحه اللقب العلمى يستحق ويكون صحيحا أيضا ما رآته الادارة المذكورة بالفتوى رقم (٣٩٦/٢/١) من أن الأستاذ المساعد الذى منح لقب الأستاذية فى ١٠/٦/١٩٧٣ لعدم توافر درجة خالية يستحق علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب وظيفة أستاذ لكون هذا الفرق أكبر من علاوة الوظيفة الأعلى وذلك فى ١/١/١٩٧٤ - أول السنة المالية - ولكنه لا يستحق علاوة دورية فى هذا التاريخ نزولا على حكم المادة (٧١ /أولا) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وأنا يستحقها فى ١/١/١٩٧٥ .

الترقية والعلاوة الدورية ، فهنا تؤجل له العلاوة الدورية نزولا على حكم النص إذ أن المادة (٧١ /أولا) حرمت من تلك العلاوة صراحة وفصره . أيضا عندما قرر أن من يرقى سواء على درجة خالية أو بمطاعه اللقب العلمى وكذلك فإن رأى تلك الادارة بالفتوى رقم (١٥١/٣/١٥) كان سلبها حقه فى هذا التاريخ الذى يصادف موعد العلاوة الدورية على علاوة عام ١٩٧٣ .
الترقية فقط .

العلاوة الدورية فى أول يناير سنة ١٩٧٤ رغم ترقيةهم لوظائف أعلى خلال موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيةهم بأن هؤلاء الأعضاء يستحقون علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الأعلى أو وبناء على تلك الأسباب وبهذا الفهم لنصوص القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات كان ما انتهت اليه الفتوى رقم (١٤١/٣/١) وصرفت لهم المرتبات المقررة للوظائف المرتين اليها اعتبارا من تاريخ الصادرة من ادارة الفتوى للتعليم العالى بأن أعضاء هيئة التدريس الذين على درجات خالية أى أنهم منحو اللقب العلمى والدرجة المسالية بينما يستحقها الثانى المرقى بمنحه اللقب العلمى فى يناير التالى لمنحه علاوة الترقية هذه اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات علاوة من علاواتها ايها كبير ، وان الاول المرقى على درجة خالية يستحق تمت ترقيةهم الى وظائف أستاذ مساعد وأستاذ خلال شهر ديسمبر سنة

هذا اللقب ولا يجوز أن يجمع الأول بين علاوة الترقية بهذا المفهوم والعلاوة الدورية في تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ولا يجوز أن يجمع الثاني بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية في يناير التالي لمنحه اللقب العلمي ، والأول يستحق العلاوة الدورية في يناير التالي مباشرة لتاريخ ترقيته وهو يناير التالي لمروء عام على منحه العلاوة الدورية السابقة بغير تأجيل ، أما الثاني فانه لا يستحق العلاوة الدورية الا في يناير التالي ليناير الذي حصل فيه على الأثار المالية للترقية .

فأخلاف ان أساسه النص الذي منع المرقى بمنح اللقب العلمي من الحصول على العلاوة الدورية في يناير الذي سيحصل فيه على الأثار المالية للترقية وبذلك أجل بالنسبة له العلاوة الدورية ليناير التالي ليناير الذي منح فيه تلك الأثار بينما يحصل المرقى على درجة مالية خالية على علاوة الترقية اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على الترقية ويحصل في يناير التالي على العلاوة الدورية في ميعادها بغير تأجيل لعدم وجود نص يتأجيلها وعليه فليس هناك في الحقيقة خلاف أو تعارض بين الفتاوى كما جاء بكتاب الوزارة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن عضو هيئة التدريس الذي يرقى على درجة مالية حالية يقتصر استحقاقه على علاوة ترقية تساوى الفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيها الأكبر وذلك اعتبارا من تاريخ موافقة المجلس الأعلى للجامعات على ترقيته ، ويستحق العلاوة الدورية في يناير التالي لمنحه العلاوة الدورية السابقة مباشرة بغير تأجيل ..

أما عضو هيئة التدريس الذي يرقى بمنحه اللقب العلمي لعدم وجود درجة مالية خالية ، فانه تؤجل بالنسبة له الأثار المالية للترقية الى يناير التالي لمنحه اللقب العلمي فيستحق علاوة ترقية بهذا المفهوم في هذا التاريخ ولا يحق له أن يجمع فيه بين تلك العلاوة والعلاوة الدورية وإنما تكون العلاوة الدورية له في يناير التالي ليناير الذي منح فيه الأثار المالية للترقية .

قاعدة رقم (٤١١)

المبدأ :

المادة ٧١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقضى بمنح عضو هيئة التدريس الذى تتوافر فيه شروط التعيين فى الوظيفة الاعلى اللقب العلمى لهذه الوظيفة على ان تدبر له وظيفة بمرجتها المالية فى السنة المالية التالية مع عدم جواز الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية نظرا لاستحقاقهما معا فى اول يناير التالى (تاريخ نفاذ الميزانية) - عدم جواز أعمال هذا القيد على من يمنح اللقب العلمى ثم يرقى على درجة خالية خلال نفس العام - أساس ذلك أن الترقية على الدرجات المالية التى تخلو أثناء السنة المالية بعد منح اللقب العلمى تعتبر ترقية عادية وتنتج جميع آثارها المالية بغير تأجيل .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٧١ من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على انه « أولا : مع مراعاة أحكام المواد (٦٦) و (٦٩/أولا) و (٧٠/أولا) يكون التعيين فى وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين من بين الأساتذة المساعدين والمدرسين فى ذات الكلية أو المعهد .

وإذا لم يوجد ما هو شاغر من هذه الوظائف ووجد من هؤلاء من تتوافر فيهم شروط التعيين فى الوظيفة الاعلى منحوا اللقب العلمى لهذه الوظيفة وتدبر لهم وظائف بمرجتها المالية فى السنة المالية التالية ويتم منحهم علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الاعلى والبدلات المقررة لها من تاريخ نفاذ قانون الموازنة وفى هذه الحالة يراعى تطبيق القاعدة العامة بعدم الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

ويؤخذ تاريخ منح اللقب العلمى فى الاعتبار عند التعيين فى الوظيفة التالية أو الترقية إليها »

وتنص القاعدة الأولى من قواعد تطبيق جدول المرتبات المنقح بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أنه « تستحق العلاوة الدورية السنوية أول يناير التالي لتاريخ مرور سنة على استحقاق العلاوة الدورية السابقة » .

وتنص المادة ١٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المقابلة للمادة ٣٨ من القانون الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه « » . ويمنح العامل بداية الفئة الوظيفية المرزى إليها او علاوة من علاواتها أيهما أكبر « » .

والمستفاد مما تقدم — أن المشرع استحدث في المادة ٧١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ طريقا استثنائيا للترقية ، بمقتضاه يمنح المرقى اللقب العلمى للوظيفة الأعلى ولا يحصل على الآثار المالية للترقية الا عند بداية السنة المالية في يناير التالي وذلك اذا لم توجد درجة مالية خالية ، وفى هذه الحالة وبعد تدبير الدرجة المالية في الميزانية يستحق المرزى في أول يناير التالي لمنحه اللقب العلمى علاوة الترقية ومرتب الوظيفة الأعلى ولا يجوز له ان يجمع في هذا التاريخ بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية . ولما كان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ قد خلا من نص يحدد المقصود بعلاوة الترقية فانه يتعين الرجوع في هذا الصدد للقانون العام في التوظيف باعتباره الشريعة العامة الواجبة التطبيق عند عدم وجود نص خاص وتكون علاوة الترقية المستحقة بهذا الطريق الاستثنائى اى بمنح اللقب العلمى و بالطريق الطبيعى عند وجود درجة مالية مساوية للفرق بين مرتبه السابق ومرتب الوظيفة المرقى إليها او علاوة من علاواتها أيهما أكبر فلا يجوز له الجمع بين هذا الفرق و تلك العلاوة وانما يستحق احدهما فقط ، واذا كان المشرع قد جيع في المادة ٧١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين علاوة الترقية ومرتب للوظيفة الأعلى عند تحديد ما يستحق للمرقى باللقب العلمى في يناير التالي لمنحه اللقب فانه يقصد بذلك منح من يرقى بهذا الطريق الاستثنائى علاوة ترقية تتمثل في علاوة من علاوات الوظيفة الأعلى بالاضافة الى أول مربوطها

خروجاً على القاعدة العسلة سلفة الذكر وانما قصد قصر مسفحاتهم على بداية ربط الوظيفة الأعلى مع مراعاة علاوة الترقية المفسرة وليس من شك فى ان القول بغير ذلك سيؤدى الى جمع المرتى بهذا الطريق الاستثنائى بين علاوى ترقية بالمخالفة للقواعد العسلة ان كان مرتبه السابق لم يصل الى بداية ربط الدرجة المالية المرقى اليها .

ولما كانت الترقية بمنح اللقب العلمى للوظيفة الأعلى طريق استثنائى استحدثه المشرع للترقية لا يجوز مسلوكة الا عند عدم وجود درجات مالية شافرة بالميزانية مع وجود من هو مستحق للترقية ، فان النتيجة المترتبة على سلوك هذا الطريق الاستثنائى والتى من مقتضاها تأجيل الأثر المالى للترقية حتى أول يناير التالى لمنح اللقب العلمى لا تكون لها محل ان توافرت درجات مالية خالية خلال ذات السنة المالية التى تم منح اللقب العلمى خلالها اذ يتعين فى هذه الحالة شغل تلك الدرجات من تاريخ خلوها بالمستحقين لها أى بالذين تم منحهم الألقاب العلمية ومن ثم تحول ترقيةاتهم الى ترقية عادية فيستحقون فى هذا التاريخ علاوة الترقية المتمثلة فى الفرق بين مرتباتهم السابقة وأول مربوط تلك الدرجات المالية أو علاواتها أيها أكبر ، وتبعاً لذلك فان الحكم الذى يقضى بعدم الجمع بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية والذى تضمنته المادة ٧١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لا يجد مجالا لأعماله فى شأنهم وبذلك يستحقون علاواتهم الدورية فى يناير التالى لمنحهم اللقب العلمى بغير تأجيل لكونهم لن يجمعوا فى هذا التاريخ بين علاوة الترقية والعلاوة الدورية .

وتطبيقاً لما تقدم فانه لما كان الحكور قد منح اللقب العلمى لوظيفة استاذ باحث مساعد فى ١٩٧٦/٢/٢٠ وتوافرت درجة مالية لهذه الوظيفة فى ١٩٧٦/٧/١٢ فانه يستحق ابتداء من هذا التاريخ الأخير علاوة ترقية مساوية للفرق بين مرتبة السابق وأول مربوط هذه الوظيفة أو علاوة من علاواتها أيها أكبر كما يستحق العلاوة الدورية فى ١٩٧٧/١/١ بغير تأجيل .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان الترقية على الدرجات المالية التى خلت اثناء السنة المالية بعد منح اللقب العلمى تعتبر ترقية عادية وتنتج جميع آثارها المالية بغير تأجيل طبقا لأحكام قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وعلى النحو السالف بيانه .

(ملف ٤٨٩/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٢/٦)

الفرع الثامن البنيات

بدل تمثيل :

قاعدة رقم (٤١٢)

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم يتناول بالتنظيم شروط نخب أعضاء هيئة التدريس إلى الوظائف العلمية الأخرى — يتعين الرجوع في هذا الشأن إلى قانون العاملين المدنيين بالدولة — هذا النخب يتقيد بالقيود الواردة في المادة ٢٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فيتعين أن يكون لوظيفة في ذات مستوى الوظيفة الأصلية أو في وظيفة تعلوها مباشرة — نخب الأستاذ المساعد إلى وظيفة محددها درجة وكيل وزارة أمر مخالف للقانون، ومن ثم لا يستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .

ملخص الفتوى :

إن المادة (٦٢) من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه وهو القانون الذي تم النخب في ظله — نفس على أنه « يجوز نخب أعضاء هيئة التدريس لمدة محددة من جامعة إلى أخرى أو للقيام بعمل وظيفة عامة أخرى بقرار من مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية المختص . ويعتبر النخب كل الوقت اعارة تخضع للأحكام الواردة في المادة التالية ... » .

وتنص المادة (٢٨) من قانون العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه « يجوز بقرار من السلطة المختصة نخب العامل للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى في نفس مستواها أو في وظيفة تعلوها

مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى أو في مؤسسة أو وحدة اقتصادية إذا كانت حلقة العمل في الوظيفة الأصلية تسبح بذلك . . . » وقد نصت المادة الأولى من مواد إصدار هذا القانون على أن « يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالاحكام المرفقة لهذا القانون وتسرى احكامه على : (أ) العاملين بالجهاز الإداري للدولة وينكون من وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية . (ب) العاملين بالهيئات العامة فيما لم ننص عليه اللوائح الخاصة بهم . ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين . . . » .

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص ولئن كان قانون تنظيم الجامعات الذي كان قائما وقت صدور قرار النذب محل البحث — قد أجاز نذب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الى وظائف عامة أخرى : إلا انه لم يتناول بالتنظيم شروط هذا النذب وأحواله ، ومن ثم يتعين الرجوع في هذا الخصوص الى قانون العاملين المدنيين بالدولة بوصفه القانون العام الذي يسرى على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة وذلك فيها لم يرد فيه نص في تلك القوانين ، ومن ثم يتقيد نذب أعضاء هيئات التدريس بالجامعات بالتقيد الوارد في المادة (٢٨) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه فيتمتع ان يكون النذب الى وظيفة في ذات مستوى الوظيفة الأصلية أو في وظيفة تطوها مباشرة .

ومن حيث انه تطبيقا لذلك ، ولما كان يبين من وقائع الحالة المعروضة ان الوظيفة التي كانت تشغلها الدكتور ١٠٠٠٠٠٠٠ وقت صدور القرار بنذبها مديرة لأكاديمية الفنون ، وهي وظيفة أستاذ مساعد بالجامعة (٨٧٦ — ١٤٦٠ جنيها) كانت تعادل — وفقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٨٧ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه — الدرجة الثانية من درجات الكادر العام (٨٧٦ — ١٤٤٠ جنيها) ، ومن ثم فانه لم يكن جائزا نذبها الا في وظيفة من ذات مستواها أي من الفئة الثانية ، أو الى وظيفة تطوها مباشرة

اي وظيفة من الفئة الاولى ، واذا تم التنب الى وظيفة اعلى وهى وكيل وزارة ، فانه يكون مخالفا للتساوتون ، ومن ثم لا تستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان ندب الدكتور هـ الاستفادة المساعدة بجامعة عين شمس لوظيفة مدير أكاديمية الفنون المحدد لها درجة وكيل وزارة ، قد تم بالمخالفة لاحكام القانون ، ومن ثم لا تستحق بدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة .

(ملف ٥٦٩/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/٢/٢١)

قاعدة رقم (٤١٣)

المبدأ :

البديل المقرر لعمداء الكليات ووكلاتها والبديل المقرر لرئيس مجلس القسم طبقا لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات — اذا اسندت الى رئيس مجلس القسم باحدى الكليات او المعاهد وظيفة عميد الكلية او وكيلها فلا يحق له ان يجمع بين البديل الخاص المقرر لوظيفة العميد او الوكيل والبديل الخاص المقرر لوظيفة رئيس القسم وانما يقتصر حقه فقط على تقاضى البديل الاكبر المقرر للوظيفة الاصلية التى يشغلها دون تلك التى اسندت اعلوها اليه — اساس ذلك ان البديل الخاص المقرر لوظائف عميد الكلية ووكيلها ورئيس مجلس القسم هو فى تكييفه الصحيح بدل تمثيل ومن المقرر عدم جواز الجمع بين اكثر من بدل تمثيل واذا اسندت لمستحق البديل وظيفة اخرى لها بدل تمثيل فانه يتقاضى فقط اكبر البديلين .

ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ان الاصل انه اذا اسندت لرئيس مجلس القسم باحدى الكليات او المعاهد وظيفة عميد الكلية او وكيلها فانه يعتبر متخيا عن رئاسة مجلس

القسم اذا وجد غيره من الاساتذة فى القسم ، على انه يجوز ان يستمر فى رئاسة القسم فى حالات حدعتها المادة ٥٦ منه ، كما ان الاستفادة من مراجعة جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون انه مقرر لوظائف عميد الكلية ووكيلها ورئيس مجلس القسم بدل خاص تختلف فئته بحسب الوظيفة ، والواقع ان هذا البدل الخاص لا يعدو ان يكون فى تكييفه الصحيح ، وايا كانت التسمية التى تطلق عليه ، سوى بدل تمثيل . ولما كان من المقرر انه لا يجوز الجمع بين أكثر من بدل تمثيل ، وانه اذا استندت لاستحقاق البدل وظيفة أخرى مقرر لها بدل تمثيل فانه يقتضى فقط اكبر البدلين ، فمن ثم يتعين القول فى خصوص الموضوع المعروض انه اذا استندت الى عميد الكلية أو وكيلها رئاسة احد الأقسام فيها فلا يحق له ان يجمع بين البدل الخاص المقرر لوظيفة العميد أو الوكيل والبدل الخاص المقرر لوظيفة رئيس القسم ، وانما يقتصر حقه فقط على تقاضى البدل الأكبر المقرر للوظيفة الأصلية التى يشغلها دون تلك التى استندت اعباؤها اليه .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ١٠/١٢/١٩٧٥ الى انه لا يجوز عند تطبيق أحكام القانون رقم ٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات الجمع بين البدل الخاص المقرر لعمداء الكليات ووكلائها وبين البدل الخاص المقرر لرئيس مجلس القسم .

(ملف ١١٤/٢/٢١ — جلسة ١٠/١٢/١٩٧٥)

قاعدة رقم (٤١٤)

المبدأ :

بدل تمثيل — شرط استحقاقه ان يكون الموظف فى ذات الدرجة المالية المقررة لشاغلها بدل التمثيل اذ لا يكفى مجرد القيام بأعمال الوظيفة — التفرقة بين ما اذا كان القيام بأعمال هذه الوظيفة يتم عن طريق الندب أو الاعارة ، وبين ما اذا كان يتم أعمالا قصص القانون — استحقاق بدل

التمثيل المقرر لهذه الوظيفة في الحالة الأولى دون الثانية — مثال : قيام وكيل جامعة الأزهر بأعمال المدير عند قيامه مقامه يتم بالتطبيق لحكم المادة ٤٤ من القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ — يعتبر ذلك من مقتضيات وظيفته كوكيل للجامعة — عدم استحقاقه بدل التمثيل المقرر لمدير الجامعة .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها ، قد نص في المادة ٤٤ منه على ان « يكون لجامعة الأزهر وكيل يعاون المدير في ادارة شئونها العلمية والإدارية والمالية وينوم مقامه عند غيابه » . ونص في المادة ٦١ على ان : « مرتبات مدير الجامعة ووكيلا وأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وقواعد تطبيقها ومكافآت الأساتذة غير المتفرغين يحددها الجدول الملحق باللائحة التنفيذية لهذا القانون » . ونص في المادة ١٠٠ على ان : « تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون في مدى أربعة أشهر من تاريخ صدوره ويعمل به من تاريخ صدورها وللوزير المختص إصدار ما يراه من قرارات تنظيمية او تكميلية مؤقتة تتعلق بشئون الأزهر وهيئاته بما لا يتعارض مع نصوص هذا القانون وذلك خلال الفترة التي تمتد فيها اللائحة التنفيذية لحين صدورها » .

وأعمالا لهذا النص الأخير ، فقد أصدر السيد وزير الأوقاف وشئون الأزهر في ١٢ من ديسمبر ١٩٦٢ القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٦٢ ونص في المادة الأولى منه على انه « الى حين ان تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ والى ان يعمل بها يكون مرتب وكيل جامعة الأزهر ١٨٠٠ جنيه سنويا » .

وبتاريخ ٥ من مارس سنة ١٩٦٣ أصدر السيد الوزير قراره رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ ونص في المادة الأولى منه على ان « يطبق في شأن أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه — وهما قانون تنظيم الجامعات — وذلك بصفة مؤقتة الى ان تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ المشار اليه » .

وبتاريخ ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤ صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها ونص فى المادة الأولى منه على أن « تضاف الى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ — المشار اليه النصوص الآتية :

م ٥٦ مكررا : « يعامل اعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الاضائية معاملة نظرائهم فى جامعات الجمهورية العربية المتحدة على أن يعتبر الأستاذ بجامعة الأزهر نظيرا للأستاذ ذى كرسى بهذه الجامعات » .

م ٢/٤١ : « وتسرى عليه (أى على مدير جامعة الأزهر) جميع الأحكام التى تطبق على مدير الجامعة فى الجمهورية العربية المتحدة » .

م ٢/٤٤ : « وتسرى عليه (أى على وكيل جامعة الأزهر) جميع الأحكام التى تطبق على وكيل الجامعة فى الجمهورية العربية المتحدة » .

وبالرجوع الى القانون الذى يطبق على مدير ووكيل الجامعة فى الجمهورية العربية المتحدة — وهو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة — يبين أنه قد نص على أن :

« يتقاضى مدير الجامعة بدل تمثيل مقداره ١٥٠٠ ج سنويا » .

« ويتقاضى وكيل الجامعة بدل تمثيل مقداره ٩٠٠ ج سنويا » .

ومن حيث أنه يبين من ذلك أنه منذ أن صدر القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، وحتى صدور القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ الذى سوي فى المعاملة بين مدير ووكيل جامعة الأزهر وبين المدير والوكيل فى الجامعات الأخرى ، لم تكن هناك قواعد تنظيمية عامة تنظم تقرير أو تحديد بدل التمثيل لمدير ووكيل جامعة الأزهر ، وإنما كان الرد فى ذلك الى القرارات التى تصدر من رئيس الجمهورية فى كل حالة على حدة باعتباره المختص (م — ٥٣ — ج ١٢)

بذلك . ولهذا فقد ورد بميزانية جامعة الأزهر تأشيرة مفادها عدم جواز صرف بدل التمثيل الا بمقتضى قرار جمهوري . وكان من مقتضى هذا ان صدر القرار الجمهوري رقم ١٦٦٦ لسنة ١٩٦٣ في ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٣ بتقرير هذا البطل وتحديد نص على أن يمنح السيد الدكتور وكيل جامعة الأزهر ، بدل تمثيل قدره ٦٠٠ ج مسموياً من تاريخ تعيينه في هذه الوظيفة وذلك بصفة شخصية » .

واذا كان القرار الجمهوري رقم ٥٦٧ لسنة ١٩٦٤ قضى بمنح السيد الدكتور بدل التمثيل المستحقين لسيادته خلال فترة توليه منصبى وكيل ومدير جامعة الأزهر بالفئات المقررة لمديري ووكلاء الجامعات الأخرى في ذلك الوقت ، الا أنه لا يمكن اتخاذ حكم هذا القرار قاعدة عامة مجردة تطبق في شأن غيره . اذ أنه لا يبدو أن يكون قراراً فردياً قصد به شخص بذاته ، وحكمه حكم القرار السابق الاشارة اليه الصائر في خصوص السيد الدكتور والذي قضى صراحة بأن يصرف البطل « بصفة شخصية » ، وذلك يؤكد ان منح بدل التمثيل لمدير أو وكيل جامعة الأزهر لم يكن ليقرر لأى منها بالأعمال لقاعدة تنظيمية عامة ، وانما كان يصدر في شأنه قرارات شخصية في كل حالة على حده .

ويخلص من ذلك أنه في الفترة السابقة على العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، لم تكن هناك قاعدة تنظيمية عامة تحدد مقدار بدل التمثيل المستحق لمدير جامعة الأزهر ، ومن ثم فإنه لا محل لبحت استحقاق السيد الدكتور وكيل جامعة الأزهر لهذا البطل (غير المحدد قانوناً) أبان قيامه بأعمال المدير أثناء خلو منصبه ، اذ أن السيد المذكور لا يستحق خلال تلك الفترة ، سوى بدل التمثيل الذى تقرر له بمقتضى القرار الجمهوري رقم ١٦٦٦ لسنة ١٩٦٣ .

ومن حيث أنه بالنسبة الى الفترة اللاحقة للعمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه فإنه يصحور هذا القانون أصبح بطل التمثيل المستحق سواء لمدير جامعة الأزهر أو وكيلها محددًا تنظيماً قاعدة عامة ،

مؤاها استحقاق المدير لبذل مقداره ١٥٠٠ ج والوكيل ٩٠٠ ج سنويا — طبقا لـهـكم القانون ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ معدلا بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة . ومن ثم فانه اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر ، يستحق السيد الدكتور بـذل تمثيل مقداره ٩٠٠ ج سنويا ، وهو البذل الذى اصبح مقررا لوكيل جامعة الأزهر . ولا يستحق السيد المذكور البذل المقرر لمدير جامعة الأزهر . ومقداره ١٥٠٠ جنيه سنويا ، أثناء قيامه بأعمال المدير ، ذلك لا يكفى مجرد قيام الموظف بأعمال وظيفة معينة لينال ما هو مقرر لشاغلها من بدل تمثيل ، بل يجب ان يكون — فضلا عن ذلك — فى ذات الدرجة المالية المقررة لشاغل هذه الوظيفة او ما فى حكمها ، والقول بغير ذلك يؤدى الى ان يصرف مثلا الى موظف من الدرجة الاولى بدل التمثيل المقرر لمدير مصلحة متى قام بأعمال هذا المدير ، وهو ما لا يجوز طالما انه ليس فعلا فى درجة المدير وفقا للاداة القانونية المقررة للتعيين ، والتي تختلف باختلاف ما اذا كان التعيين فى الدرجة الاولى ، او فى درجة المدير العام .

كما وانه يتعين علاوة على ما تقدم النظر الى الكيفية التى تم بها شغل الموظف للوظيفة المقرر لها بدل التمثيل ، والفرقة فى ذلك بين ما اذا كان قيام الموظف بأعمال هذه الوظيفة قد تم عن طريق النـدب او الاعارة مما يعتبر بمثابة التعيين ، وبين ما اذا كان حـلـوله فى القيام باختصاصات الوظيفة قد تم اعمالا لنص ورد فى القانون ، والفرقة — تبعاً لذلك — فى استحقاق البذل ، بمنحه فى الحالة الاولى دون الثانية ، ومثل الحالة الأخيرة ، حالة حلول وكيل الجامعة محل مديرها عند غيابه ، فهذا الحل اما يتم طبقا لنص المادة ٤٤ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ ، وللتى نقص على انه ، « يكون لجامعة الأزهر وكيل يعاون المدير فى ادارة شئونها العلمية والادارية والمالية ويقوم بقله عند غيابه » ، ومن هذا يبين ان المشرع فى معالجته لاختصاصات وكيل الجامعة قد حددها بمعاونة المدير فى حالة وجود هذا الأخير ، وبالحلول محله أثناء غيابه . ومن ثم فلن قيام وكيل الجامعة

بأعمال مديرها أثناء غيابه أنها هو المرء من مقتضيات وواجبات وظيفته كوكيل للجامعة ، وما كان ذلك يخالف سلفا على المشرع حين نظم حقوق وكيل الجامعة الوظيفية سواء من ناحية المرتب الأصلي أو مرتب بدل التمثيل ، إذ أن المشرع حينذاك كان ماثلا في ذهنه أهمية وظيفة وكيل الجامعة الذي يعملون المدير في أداء اختصاصاته ، ويحل محله في ممارسة هذه الاختصاصات أثناء غيابه فيجمع في شخصه الوظيفتين ويقوم بأعمالهما بصفته الوكيل . وبالتالي فقد حدد المشرع مستحقته من مرتب أصلي ومرتب بدل تمثيل بمراعاة كل هذه الظروف .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن السيد الدكتور وكيل جامعة الأزهر لا يستحق — منذ تاريخ تعيينه ، حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه — إلا بدل التمثيل الذي تقرره له بمقتضى القرار الجمهوري رقم ١٦٢٦ لسنة ١٩٦٣ ، أما بالنسبة إلى الفترة اللاحقة على العمل بالقانون المذكور ، فإنه يستحق بدل التمثيل المقرر لوكيل الجامعة — ومقداره ٩٠٠٠ ج سنويا — دون البديل المقرر لمدير الجامعة .

(ملف ٢٢١/٤/٨٦ — جلسة ١٩٦٥/٢/٢١)

قاعدة رقم (٤١٥)

المبدأ :

أحقية شاغل وظيفة مدير جامعة الأزهر بطريق النصب بقيامه بأعمالها حتى تاريخ بلوغه سن الإحالة إلى المعاش لبذل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة خلال تلك الفترة — القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها والقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات قد خليا من تنظيم إحالة غياب رئيس الجامعة في الوقت الذي لا يكون هناك وكيل يقوم مقامه عند غيابه — يحتم الرجوع لأحكام نظام العاملين بالبنية

الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — نص المادة ١/٢١ منه على
استحقاق بدل التمثيل لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البديل وفي حالة
خلوها يستحق أن يقوم بأعبائها .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٢ بتطبيق جدول المرتبات الملحق
بقانون الجامعات على جامعة الأزهر ينص في مادته الأولى على أن يطبق
جدول المرتبات والبدلات والأحكام الملحقة به المرقق بقانون تنظيم الجامعات
المشار اليه على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين
بجامعة الأزهر ، وذلك اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٧٢ .

كما تنص المادة الثانية من هذا القانون على أن « يسرى على مدير
جامعة الأزهر ووكيلها الأحكام التي تطبق على رئيس الجامعة ونوابه » .

ومن حيث أنه طبقا لذلك فإن جدول المرتبات والبدلات الملحق بالقانون
رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات يسرى على أعضاء هيئة
التدريس بجامعة الأزهر ، كما يسرى على مدير جامعة الأزهر ذات
الأحكام التي تسرى على رئيس الجامعة .

ومن حيث أنه بالرجوع الى الأحكام التي تنظم تعيين رئيس الجامعة
يبين أن المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات
تنص على أن « يصدر بتعيين رئيس الجامعة قرار من رئيس الجمهورية
بناء على عرض وزير التعليم العالي ويكون تعيينه لمدة أربع سنوات
قابلة للتجديد ، ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلا وظيفه أستاذ على سبيل
التذكير ، فإذا لم تجدد مدته أو ترك رئاسة الجامعة قبل نهاية المدة ، عاد
الى شغل وظيفة أستاذ التي كان يشغلها من قبل » .

ومن حيث أن القرار رقم ٣٤٠ لسنة ١٩٧٣ الصادر من السيد وزير
شئون الأزهر بتاريخ ١٣ سبتمبر ١٩٧٣ باستمرار السيد الدكتور /
في شغل منصب مدير جامعة الأزهر ، لا يدعو أن يكون قرارا بندبه للقيام

بأعمال وظيفة رئيس الجامعة بعد انتهاء مدة شغله لها بمقتضى قرار
رئيس الجمهورية رقم ١٧٠٠ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه .

ومن حيث أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨
لسنة ١٩٧١ يسرى فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى القانون رقم ٤٩
لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات والقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ بشأن
اعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها .

ومن حيث أن القانون رقمى ١٠٢ لسنة ١٩٦١ ، ٤٩ لسنة ١٩٧٢
المشار اليهما قد خليا من تنظيم لحالة غياب رئيس الجامعة فى الوقت الذى
لا يكون هناك وكيل يقوم مقامه عند غيابه ، فمن ثم يتعين الرجوع الى
احكام نظام العاملين المدنيين بالدولة .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه يقضى فى
المادة ١/٢١ باستحقاق بدل التمثيل لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البديل .
وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها .

ولما كان الثابت أن الدكتور قد شغل بطريق النصب
وظيفة مدير جامعة الأزهر وقام بأعبائها فى الفترة من ١٥ سبتمبر سنة
١٩٧٢ حتى تاريخ بلوغه سن الاحالة الى المعاش فى ١٤ مارس سنة
١٩٧٤ فمن ثم فان مناط استحقاق بدل التمثيل خلال تلك الفترة يكون قد
توافر فى شأنه .

من أجل ذلك فقد انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى
والتشريع الى أحقية السيد لبديل التمثيل المقرر لمدير
جامعة الأزهر خلال فترة نفيه للقيام بأعبائها .

— بدل الجامعة :

قاعدة رقم (٤١٦)

المبدأ :

القاعدة السالسة من قواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بقانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تقضى بعدم جواز الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل — سريان هذا الحظر على بدلات التمثيل المقررة لبعض الوظائف خارج الجامعة التى يندب اليها اعضاء هيئة التدريس دون ان يقتصر ذلك على بدلات التمثيل المقررة بجدول المرتبات الملحق بقانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

ملخص الفتوى :

وفىما يتعلق ببذل الجامعة فقد تبين للجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ان هذا لبذل يستحق وفقا لجدول المرتبات المعمول به اعتبارا من ١/١٠/١٩٧٢ والملحق بقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لجميع وظائف هيئة التدريس والوظائف المعاونة دون وظيفتى رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعات المقرر لهما بدل تمثيل ، وان القاعدة السالسة من قواعد تطبيق هذا الجدول تنص على انه « تستحق البدلات المحددة قرين كل وظيفة فى جدول المرتبات لكل من يصدر قرار بتعيينه فى احدى الوظائف الواردة بالجدول ولا يجوز الجمع بين بدل التمثيل وبدل الجامعة » .

ويجيز القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السلكين الدبلوماسى والتفصلى فى المادة ٥٤ منه نخب موظفين من الوزارات الاخرى لشغل وظائف مستشارين أو ملحقين فنيين ببعثات التمثيل الدبلوماسى مع منحهم المرتبات الاضافية وبدل التمثيل والمبالغ الاخرى المقررة للوظائف التى يشغلونها .

ومفاد ذلك ان المشرع وضع أصلا علما في القاعدة السادسة من قواعد تطبيق جدول المرتبات المحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ من مقتضاه حظر الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل الذي قد يستحق لبعض هيئة التدريس نتيجة لشغله وظيفة أخرى وتقييمه بأعبائها ، ولا وجه للقول بأن هذا الحظر مقصور على بدل التمثيل المقرر في الجدول لرئيس ونائب رئيس الجامعة وحده دون غيره من بدلات التمثيل لأن الحظر ورد علما مطلقا بالنسبة لبديل التمثيل ومن ثم يتعين أخذه بعمومه اذ القاعدة ان المطلق يجرى على إطلاقه ما لم يرد ما يقيد أو يخصصه . ولو اراد المشرع ألا يكون الحظر علما وان يقتيد الحظر لنص على ذلك صراحة ، يضاف الى ذلك ان الجدول المشار اليه بين المخصصات السنوية المقررة لأعضاء هيئة التدريس والوظائف المعاونة من رتب وبدل جامعة وبدلات خاصة لرئيس القسم ووكيل الكلية والعهد وبدل تمثيل ، ولم يمنح الجدول، بدل تمثيل سوى لوظيفتي رئيس ونائب رئيس جامعة اللتين لم يقرر لهما بدل جامعة ومؤدى ذلك ان الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المنصوص عليه في الجدول غير متصور أصلا ولذلك لا يقبل القول بكون الحظر الذي تضمنته القاعدة السابعة سائفة الذكر قد قصد به مجرد عدم الجمع بين بدل الجامعة وبدل التمثيل المقرر لرئيس الجامعة لأن ذلك وضع غير قائم أصلا ، ومن ثم يكون الحكم الوارد بتلك القاعدة مقرر لأصل عام من مقتضاه حظر الجمع بين بدل الجامعة وأي بدل تمثيل قد يستحقه أعضاء هيئة التدريس الذين يندبون لشغل وظائف خارج الجامعات مقرر لها بدلات تمثيل .

وبناء على ما تقدم فانه لا يحق للأستاذين المعروضة حالتهما ان يجعما بين بدل التمثيل المقرر لوظيفة مستشار ثقافي بالخارج التي نديا اليها وبدل الجامعة أثناء تقيابها بعمل تلك الوظيفة وبالتالي يتعين استرداد ما صرف لهما من بدل جامعة بغير وجه حق .

ولما كانت المادة ١٨٧ من القانون المدني تقرر اسقاط الحق في استرداد ما دفع بغير وجه حق بقتضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي

يعلم فيه من دفع غير المستحق يحقه فى الاسترداد ، وتقرر استناط حق الاسترداد فى جميع الأحوال بملغضاء خمسة عشرة سنة من اليوم الذى نشأ فيه هذا الحق ، وكانت الإدارة قد تبينت وجه حقها فى استرداد ما صرف للأستاذين المعروضة حالتها من بدلى تفرغ وجامعة بهذه الفتوى وكان لم يرض على ندبها مدة خمس عشرة سنة فأن حقها فى الاسترداد منها لم يستط بالتناقم .

اذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم استحقاق الدكتور بدلى التفرغ المقرر للمهندسين خلال فترة نعب كل منها لوظيفة المستشار الثقلى بلندن وانه لا يحق لها الجمع بين بدلى الجامعة وبدلى التمثيل المقرر لهذه الوظيفة وانه يتعين استرداد ما ادى ناليهما من هذين البديلين خلال فترة النعب . .

(فتوى ٢١٦ فى ١٩٨٠/٢/٢١)

قاعدة رقم (٤١٧)

المبدأ :

استحقاق اعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة المعارين بهرتب الى جامعة بيروت العربية لبدل الجامعة .

ملخص الفتوى :

اجاز المشرع فى قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ (م ٨٥ ، ٨٦) اعارة اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للفعل فى تخصصاتهم بالجامعات والكليات والمعاهد الاجنبية والهيئات والمؤسسات الدولية وبوزارات الحكومة ومصالحها وهيئاتها ومؤسساتها وذلك لمدة سنتين تالية للتجديد واشترط كامل عام ان تتحمل الجهة المعار اليها العضو بهرتبه واستثناء من هذا الاصل اجاز للجامعة فى الأحوال الخاصة التى تقدرها ان تتحمل بهرتب المعار واحتفظ المشرع للمعار بنس صريح بالتتميته وعلاواته وكلفة مميزات وظيفته الاصلية واجاز شغل وظيفته

بدرجتها في الحالة التي تكون فيها الاعارة بدون مرتب وقصر هذا الحكم على تلك الحالة فقط فلم يطبقه على الاعارة بمرتب ومن ثم لا يجوز سفل وظيفة المعار بمرتب وانما يتمين الابقاء عليها شاغرة لحين عودته اذ بذلك يتوافر المصرف المالى اللازم للوفاء بمرعب المعار الذي التزمت به الجامعة المصرية ولما كان المرتب في عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد اساسا وبصفة اصلية للموظف بحسب درجة وظيفته بل يشمل اذا اطلق بغير تيد كاصطلاح قانونى جميع المزايا المنطقة بالوظيفة والتي يلحقها المشرع بالمرتب الاصلى لتأخذ حكمه وتجرى مجراه فتستحق باستحقاقه وتحجب بحجبه فان المعار بمرتب من اعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة الى جامعة بيروت والذي تتم اعارته رعية للعلاقة الخاصة التي تربط جامعة بيروت بجامعة الاسكندرية يستحق مرتبه الاصلى وبذل الجامعة الملحق به وفقا لما هو مقرر بجدول المرتبات والبدلات المرافق لقانون الجامعات رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى استحقاق اعضاء هيئات التدريس بجامعة القاهرة المعارين بمرتب الى جامعة بيروت لبذل الجامعة .

(ملف ٦٥٦/٤/٨٦ - جلسة ١٩٨١/٤/٨)

قاعدة رقم (٤١٨)

المبدأ :

عدم احقية المتدربين للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة لبذل الجامعة والملاوة الخاصة ومنحة نصف المرتب ومكافأة البحث المقررة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الذين يقومون بالتدريس في فرع الخرطوم جامعة القاهرة .

ملخص الفئري :

ان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات حدد في المادة ٦٤ منه وظائف اعضاء هيئة التدريس على سبيل الحصر ثم حدد

أحكام معاملتهم الوظيفية من حيث التعيين وشروطه ثم وضع نظام نقضهم وندبهم وأعلنتهم الى خارج الجامعة التي يعملون بها الى جامعات أخرى فهي الداخل أو الخارج أو الى وظائف عليا وخارج الجامعة . ثم نظم شئون أعضاء هيئة التدريس من الأجانب (م ١١٨ — ١٢٠) وكذلك الأساتذة المتفرغين والزائرين (م ١٢١ — ١٢٥) فلاولون من الأساتذة الذين بلغوا سن الستين ، فيستمررون الى سن الخامسة والستين في القيام بأعمال وظائفهم كأساتذة متفرغين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل أما الأساتذة غير المتفرغين فمن العلماء الممتازين في بحوثهم وخبرتهم . ويتم تعيينهم بقرار من رئيس الجامعة بعد موافقة مجلسها بناء على طلب مجلس الكلية بعد اخذ رأى القسم المختص ، ويكون تعيينهم لمدة سنتين قابلة للتجديد ، وبمكافأة تقراوح بين ٣٠٠ جنيه و ٦٠٠٠ جنيه في السنة . ولا يجوز الجمع بين وظيفة الأستاذ المتفرغ وغير المتفرغ ولا النعيين بهذه الصفة في اكثر من كلية . أما الزائرون فمن الأجانب يعينون لمدة مؤقتة ويكون تعيينهم بقرار من رئيس الجامعة بناء على طلب مجلس الكلية بعد اخذ رأى مجلس القسم . ثم نظم شئون مدرسي اللغات وسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس . ثم عالج امور المحققين بهيئة التدريس من مدرسين مساعدين ثم نظم شئون العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس . كل ذلك على وجه يكاد يكون شاملا كافة أمورهم وحتى التأديب أفرادهم جميعا بنظام تأديبي خاص . ثم وكل في المادة ١١/١٩٦ لللائحة التنفيذية أن تتولى بصفة عامة وضع الإطار العام لتنفيذ احكام القانون وبيان النظم والأحكام العامة المشتركة بين الجامعات وأن تنظم علاوة على المسائل المحددة في القانون قواعد الانتداب للتدريس ولأعمال الامتحانات والمكافآت الخاصة بها (١٣/١٩٦) ، وكذلك قواعد تحديد المكافآت المالية والمنح لأعضاء هيئة التدريس وغيرهم . وقد أوجدت اللائحة نظام المدرسين خارج هيئة التدريس وعالجته في المواد ٢٧٩ وما بعدها . ثم عرضت لن يندب من غير فئات أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيرين ومدرسي اللغات والمدرسين خارج هيئة التدريس ، فمن يندب للتدريس من غير

هذه الفئات (م ٢٨١) إذا كان من العاملين في الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العلمية والوحدات الاقتصادية التابعة لها جعلت مكافأة التدريس له عن الدرس الواحد ٢٣ ٪ من أول مربوط الفئة المالية إذا كان النذب إلى كلية أو جامعة في ذات المدينة التي بها عمله فإذا كانت خارجها كانت المكافأة عن الدرس الواحد ٥ ٪ من أول ربط الفئة المالية ثم تدرت المادة ٢٨٤ منح المنتدب للتدريس من العاملين في الحكومة أو الهيئات العلمية أو المؤسسات العلمية والوحدات الاقتصادية التابعة لها بعيدا عن محل إقامته بدل سفر ومصروفات انتقال وفقا للوائح العامة .

ومفاد ذلك أن المشرع حصر وظائف أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين ، وبين جواز نذبهم إلى عمل مماثل بجامعة أخرى أو خارج الجامعة ، ولكنه لم يعالج نذب من ليس عضوا بهيئة التدريس إلى وظيفة من وظائف هيئة التدريس . والواقع أن تنظيمه الشاغل يكشف عن استبعاده القاطع لشغل وظائف هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين من غير طريق التعيين الذي حدده ورسم خطواته وإجراءاته على وجه دقيق شامل . ثم أجاز إعارة أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين ونذبهم إلى جامعات أخرى أو وظائف عامة ، دون أن يشير إلى جواز العكس لشغل تلك الوظائف المتخصصة ذات الطبيعة القانونية الخاصة عن طريق الإعارة أو النذب من خارج من يشغلون وظائف أعضاء هيئة التدريس فعلا طبقا للقانون ، وهو بذلك يكشف عن استبعاده الجازم لهذا النظام . وليس ذلك بدعا إذ أن وظائف هيئة التدريس تماثل جميع الوظائف ذات الطبيعة الخاصة التي لا يجوز شغلها إلا من خلال التعيين الذي رسم المشرع شروطه وإجراءاته على وجه دقيق ، فلا يجوز شغلها إلا بالطريق الذي حدده القانون وانتقله يتبوده ، فلا يجوز شغلها من خلال الإعارة أو النذب مثل وظائف الهيئات القضائية وما يماثلها .

والواقع أن إكمال هذا النظام بوضع النظام الخاص بتكليف بعض من ليسوا أعضاء في هيئة التدريس ومعاونتهم بالقيام بالتدريس ،

بمقتضى نظام مدرسى اللغات والمدرسين خارج هيئة التدريس وهؤلاء عاملون بالجامعات ، ثم بمقتضى نظام نخب العاملين بالحكومة أو القطاع انتماء أو غيرهم للتعليم بالتدريس ليقطع على أن هؤلاء الآخرين جميعا ليسوا أعضاء فى هيئة التدريس رغم قيامهم بالتدريس فعلا طبقا للقانون واللائحة . فقيامهم بهذا لا ينقلهم من منتدبين بالتدريس الى أعضاء فى هيئة التدريس ولا يجعلهم خاضعين لاحكام الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والى لا تسرى الا عليهم دون سواهم . وبذلك فان السادة المنتدبين من خارج الجامعات للتدريس بالجامعات مستثناء من جامعة القاهرة فى مقرها بالقاهرة أو فرع الخرطوم لا يصبحون بهذا النخب مهما طال واستمر اعضاء فى هيئة التدريس ، بل يظلون خاضعين لنظامهم الوظيفى الاصلى ، وتطبق عليهم من احكام قانون الجامعات ولائحته التنفيذية ما ورد بشأنهم فى المواد ٢٨١ و ٢٨٤ : فيستحقون مكافأة عن الدرس بواقع ٣٪ من أول مربوط وظائفهم اذا كان النخب للتدريس بجامعة أو كلية فى ذات المدينة التى بها مقر اقامتهم و ٥٪ اذا كان خارجها ، مع استحقاقهم بدل السفر ومصروفات الانتقال وفقا للوائح العامة . ولا يغير من ذلك أن يكون النخب للتدريس فى كلية أو جامعة بعيدا عن مقر اقامة النخب مما قد يوجب عليه الإقامة الكاملة فى مقر الجامعة أو الكلية التى يقوم بالتدريس فيها فيكون ندبا مستمرا أو طويلا الوقت بسبب ظروف البعد المكاني ، فاذا كان النخب بالجامعة الأصلية لا يؤدي الى شغل وظيفة من وظائف هيئة التدريس فان يؤدي النخب الى الفرع الى ذلك . وبذلك فان من ينتدبون من الحكومة والقطاع العام للتدريس بجامعة القاهرة فرع الخرطوم يعملون على هذا الوجه ، فيتقاضون مكافأة عن الدرس الواحد قدرها ٥٪ من أول مربوط وظائفهم بالإضافة الى بدل السفر ومصروفات الانتقال .

ولما كان الثابت أن السادة الأساتذة المعروض لهم ليسوا اعضاء فى إحدى هيئات التدريس بالجامعات المصرية وانما يعملون فى مجلس الدولة أو الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو فى هيئة الشرطة وقد ندبوا للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة ، فانهم بهذا النخب لا يصبحون

اعضاء في هيئة التدريس بجامعة القاهرة لا في مقرها ولا في فرع الخرطوم . وانما يعملون باعتبارهم منتدبين للتدريس على الوجه المقرر في المادتين ٢٨١ و ٢٨٤ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات على الوجه السابق بيانه . ولما كانت المبالغ محل البحث وهي بدل الجامعة والعلوة الخاصة ومنحة نصف المرتب ومكافأة البحث مقررّة بصريح النصوص لأعضاء هيئات التدريس للجامعات المصرية الذين يقومون بالتدريس في فرع الخرطوم من جامعة القاهرة ، فان هذه المبالغ جميعها لا تستحق الا لهؤلاء ، ولا تستحق لمن يفتدبون للتدريس بفرع الخرطوم من جامعة القاهرة من العاملين بالحكومة أو القطاع العام أو غيرهم ، وينعين استرداد ما صرف من تلك المبالغ اليهم أو الى بعضهم مع مراعاة مبدد التقادم القانونية .

(ملف ١٠٠٣/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/٣)

— بدل عمادة :

قاعدة رقم (٤١٩)

المبدأ :

جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم الجامعات — تقريره بدل عمادة لمعيد الكلية مدة عيادته — تقرير المجلس الأعلى للجامعات منح هذا البديل للقيام بأعمال العميد — قيام وكيل جامعة القاهرة لفرع الخرطوم بشئون كليات هذا الفرع راجع إلى توليه اختصاصات مجالس الكليات إلى أن يتم تشكيلها وليس بصفته عميدا لهذه الكليات أو مفتديا للقيام بهذه العمادة — أثر ذلك عدم استحقاقه البديل المقرر للعميد .

ملخص النقوى :

ينص جدول المرتبات والمكافآت الملحق بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم الجامعات ، على أن « يمنح عميد الكلية مدة عيادته ثلاثمائة جنيه سنويا بدل عمادة علاوة على مرتبه » . وهذا النص ينصرف أصلا إلى عميد الكلية المعين طبقا للمادة ٣٦ من القانون المذكور ، التي تنص على أن « يعين وزير التربية والتعليم عميد الكلية من بين الأساتذة ذوى الكراسى بالكلية بناء على ترشيح مدير الجامعة » . ذلك أن المشرع لم يجعل وظيفة العميد ضمن الوظائف التي نص صراحة على المرتب الذى يقابلها كما فعل بالنسبة إلى وظيفة مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بل نص على أن العميد — ويتعين أن يكون من بين الأساتذة ذوى الكراسى بالكلية — يمنح بدل عمادة مدة عيادته ، ومن الواضح أن المشرع رأى فى تقرير هذا البديل أن العميد فوق كونه أستاذا ذا كرسى يقوم بالتدريس — ويقوم أيضا بالأعمال الإدارية التى تتطلبها العمادة ، فقرر له هذا البديل مقابل زيادة أعبائه عن أعباء الأستاذ ذى الكرسى .

وإذا كان المجلس الأعلى للجامعات سبق أن قرر منح هذا البديل للقيام بأعمال العميد إذا كانت العمادة شاغرة أو كان العميد بلجاجة لمدة تزيد

على شهر فانه لا يسوغ ان يفسر هذا القرار على نحو يتعارض مع النص الذى يوجب ان يكون منح بدل العمادة للعميد ، ومن ثم لا يتسنى ان ينصرف قرار المجلس الاعلى للجامعات الا ان يقوم قاتونا مقام العميد ، كما لو نذب احد الاساتذة ذوى الكراسى بالكلية للقيام بمهام العميد ، اذ يسوغ القول باستحقاق المندوب فى هذه الحالة لبذل العمادة .

ومن حيث انه فى الحالة المعروضة لم يعين السيد الدكتور عميدا لاية كلية من كليات فرع الخرطوم الثالث ، كما انه لم ينتدب لذلك من السلطة الرئاسية التى تملك النذب . فمن ثم لا يمكن القول بان سيادته تسد شغل قاتونا وظيفه العميد لاي من هذه الكليات لا تعيينا ولا نذبا .

ومن حيث ان كليات فرع الخرطوم بذات صغيرة الى حد كبير بالنياس الى مثيلاتها بجامعة القاهرة ولم تكن هذه الكليات قد استكملت العدد اللازم من أعضاء هيئة التدريس ، ولذلك اكفى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ سالف الاشارة اليه بتشكيل مجلس الكلية بفرع الخرطوم من ثلاثة فقط من بينهم استاذ ذى كرسى على الاقل ، ومع ذلك فان الكليات المذكورة كانت بلا مجالس لعدم توافر الاعضاء الثلاثة الذين تتطلبهم القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ لتشكيل مجلس الكلية ، ولذلك نص هذا القانون فى مادته الثالثة على ان « يتولى وكيل جامعة القاهرة لفرع الخرطوم اختصاصات مجالس الكليات الى ان يتم تشكيلها » ويعتبر مجلس الكلية قائما اذا بلغ عدد اعضائه ثلاثة من بينهم استاذ ذى كرسى على الاقل » . ولعل هذه الظروف التى لا يست قيلم كليات فرع الخرطوم هى التى دعت جامعة القاهرة الى عدم التعميل بتعيين عمداء لهذه الكليات ، أنتظارا لاستكمال مقوماتها الرئيسية ، بما يتسنى معه استكمال أعضاء هيئة التدريس بها وقيام مجلس الكلية .

وفى غضون المرحلة الاستثنائية التى مرت بها كليات فرع الخرطوم لم يكن ثمت بدل من ان يقوم وكيل الجامعة لهذا الفرع بشئون هذه الكليات مؤقتا حتى يتسنى للفرع ذاته ان يحقق غرضه وان يؤدى واجبه ، اذ ان الفرع انما يقوم على هذه الكليات الثلاث وحدها ، ويصعب الفصل بين

ادارة الفرع وادارة كليانه ، بحيث اذا تعطلت هذه الأخيرة اثر ذلك حتميا
فى ادارة الفرع ، وبذلك يكون تصرف السيد الدكتور بشئون
هذه الكليات فى هذه المرحلة امرا يدخل فى عموم واجباته كمدير للفرع
داته . بحسب انّه قوام على أمور و عليه تع تبعة سره بانتظام واطراد
فهو بهذه الصفة وحدها تولى ادارة كليات فرع الخرطوم . وليس بصفته
عميدا لهذه الكليات او منتقبا للقيام بهذه العادة .

ولما كان بدن العادة مقرا اصلا للمعيد الذى يشغل العادة
بطريق التعمين او انتخب على نحو ما سلف انبيان ، فمن ثم يكون القول
باستحقاق السيد الدكتور لبدل العادة منطويا على توسع
كبير فى تفسير النص الذى يقضى بمنح هذا البدل ، مع ما هو معلوم من
ان النصوص المانية لا ينبغى التوسع فى تفسيرها .

ومن حيث انه لا يسوغ اضافة صفة اعتماد على وكيل الجامعة لفرع
الخرطوم استنادا الى ان القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ قد خوله سلطة
مجلس الكلية وبذلك يكون قد منحه اختصاصا أعلى من اختصاص المعيد ،
ذلك انه ولئن كانت اختصاصات مجلس الكلية هى اختصاصات تنظيمية
واختصاصات المعيد تتسم بالطابع التنفيذى الا انه ليس معنى ذلك أن يعتبر
وكيل الجامعة لفرع الخرطوم فى حكم المعيد ، لأن للمعيد استقلاله القانونى
عن مجلس الكلية فى مجال مباشرة مهام العادة المسندة اليه طبقا لقانون
الجامعات ولائحته التنفيذية ، فهو الذى ينفذ القوانين واللوائح بالكليات
وليس المجلس (المادة ٢٦ من القانون) ، كما انه له سلطة التقرير —
فى حدود اختصاص رئيس المصلحة — فى المجالين الادارى والتأديبى بالنسبة
الى موظفى الكلية من غير أعضاء هيئة التدريس (المادة ١٠١ من القانون
و ١٤ من اللائحة) ومؤدى ذلك انه لا يتسنى القول بأن وكيل الجامعة لفرع
الخرطوم يعتبر فى حكم المعيد طبقا للقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ المشار
اليه او انه باشر العادة استنادا الى هذا القانون ، وانما الصحيح انه
قسام على شئون الكليات تاسيسا على ماله من سلطة شاملة على الفرع
وكلياته باعتباره مديرا له ، وتزولا على مقتضى الظروف الاستثنائية التى
مرت بها هذه الكليات على الوجه السابق ايضا .

ومفضلا عما تقدم ، فإنه يستفاد من أحكام قانون الجامعات ولائحته التنفيذية أن المشرع قد اختط نهجا من شأنه الابتعاد بكبار موظفي الجامعات عن الأعمال التي يترتب عليها حصولهم على مرتبات تزيد على تلك المقررة لهم ، ومن ذلك أن القانون حظر في الفقرة الثانية من المادة ٨٨ منه الجمع بين وظيفة مدير الجامعة ووكيلها وبين وظيفة الاستاذ غير المتفرغ ، كما أن اللائحة التنفيذية للقانون المذكور لم تدرج وظائف مدير الجامعة ووكيلها ضمن الموظفين الذين يجوز منحهم مكافآت لقاء أعمال التدريس والامتحانات بالكليات ، وظاهر أن المشرع إنما يبغي من ذلك الحيولة دون أن يتقاضى كبار موظفي الجامعة لمزايا مقررة لمن هم دونهم في السلم الرئاسي حتى تظل هذه المزايا مقصورة على من دونهم فقط . وهذا النظر يمكن الاستهداء به في مجال قيام وكيل الجامعة لفرع الخرطوم بإدارة كليات الفرع . إذ يكون فيها هو مقرر لسيادته من مزايا مالية من مرتب أصلي وبدل تمثيل ما يغطي ثقله بهذه الاعباء العارضة التي اقتضتها ظروف خاصة والتي كانت ترتبط وقتذاك بمصوم واجباته كمدير للفرع .

ومن حيث أنه يخلص ما تقدم جيبا أن بدل العمادة مقرر أصلا لمن يشغل وظيفة عميد سواء بطريق التعيين أم النخب ، فتكون مهام العمادة في هذه الحالة منبثقة عن ذات وظيفة العميد ، وعندئذ يستحق العميد البدل بصفته هذه ، وإن الوضع في الحالة المعروضة قد انحطت به ظروف استثنائية خاصة غير معهودة في حق كليات الجامعة اقتضت من مدير فرع الخرطوم أن يقوم بإدارة كليات الفرع ليس بوصفه عميدا أو منتدبا ، ولكن بوصفه مديرا للفرع ، فكانت إدارته للكليات منبثقة عن صفته هذه دون غيرها ، وبالتالي لا ينصرف إليه النص الذي يقضى بمنح بدل العمادة للعميد .

— بدل تفرغ :

قاعدة رقم (٤٢٠)

المبدأ :

عدم استحقاق رئيس الجامعة أو نائبه أو أمين المجلس الأعلى للجامعات لبذل التفرغ المنصوص عليه في القرار الجمهوري رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ — أساس ذلك أن الاستفادة من نصوص قانون الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أنه يعتبر كلا منهم طوال مدة تعيينه بالحسب هذه الوظائف شاغلا لوظيفة استاذ على سبيل التذكار بحيث يعود بانتهاء تعيينه بها الى شغل وظيفته السابقة وهو ما ينبغي عليه الاقتصاد في تحديد حقوق شاغلي هذه الوظائف على مخصصاتها المالية في جدول المرتبات والبدلات المرفق بالقانون سالف الذكر دون أن يكون لهم الحق في استصحاب بدلات استحققت لهم أثناء شغل وظائفهم السابقة مثل بدل التفرغ المقرر بالقرار الجمهوري رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

يبين - ان الاطلاع على قانون الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ انه ينص في مادته العشرين على أن « يعين بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالي أمين للمجلس الاعلى للجامعات يكون في درجة نائب رئيس الجامعة ويقوم بأعمال امانة المجلس ويشرف على الاجهزة التي تتكون منها الامانة ويتولى جمع البيانات والاحصاءات واعداد الدراسات الخاصة بالموضوعات التي ينظرها المجلس ، ويشترط فيه أن يكون قد شغل لمدة خمس سنوات على الأقل وظيفته استاذ في احدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، ويكون تعيينه لمدة اربع سنوات قابلة للتجديد . ويعتبر خلال مدة تعيينه شاغلا وظيفته استاذ على سبيل التذكار فاذا لم تجدد مدته أو ترك منصبه قبل نهاية المدة عاد الى شغل وظيفة استاذ التي كان يشغلها من قبل اذا كانت شاغرة

فاذا لم تكن شاغرة شغلها بصفة شخصية الى ان تخلو » وقد رددت هذا الحكم المادة (٢٥) بالنسبة الى رئيس الجامعة والمادة (٢٩) بالنسبة الى نواب رئيس الجامعة .

كذلك يتضح من الرجوع الى القرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه انه قضى بمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدين من الاطباء والصيادلة وأطباء الاسنان بكليات الطب والصيدلة وطب الاسنان بتأجيلات بدل تفرغ مقداره السنوى ٣٦٠ جنيها للاستاذة و ٢٤٠ جنيها للاستاذة المساعدتين و ١٨٠ جنيها للمدرسين والمعيدين .

ومن حيث ان المستفاد من المواد ٢٠ و ٢٥ و ٢٩ من قانون الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ان الاستاذ الذى يعين رئيسا للجامعة او نائبا للرئيس او امينا لمجلس الاعلى للجامعات ، يعتبر طوال مدة تعيينه باحدى هذه الوظائف شاغلا لوظيفة استاذ على سبيل التذكير بحيث يعود بانتهاء تعيينه بها الى شغل وظيفته السابقة سواء بصفة أصية ان كانت شاغرة او بصفة شخصية الى ان تخلو اذا كانت مشغولة ، وهذا التنظيم يماثل ما يتبع بالنسبة لنظام الاعارة سواء فيما يتعلق بعوده المعار الى وظيفته الاصلية بعد انتهاء اعارته ، او بالنسبة لتحمل الجهة المستعرة لمرتب الموظف المعار ، وهما اعلان نص عليهما قانون العاملين المدنيين بالدولة وردت حكمهما المادتان ٨٥ و ٨٦ من قانون الجامعات ، وهو ما يبنى عليه الاقتصر فى تحديد حقوق شاغلى هذه الوظائف على مخصصاتها المالية فى جدول المرتبات والبدلات المرفق بالقانون السالف الذكر ، دون ان يكون لهم الحق فى اسحاب بدلات استحققت لهم أثناء شغل وظائفهم السابقة مثل بدل التفرغ المقرر بالقرار الجمهورى رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ والذي منح وفقا لاحكام هذا القرار للقاتمين فعلا بأعمال وظائفهم من أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليات الطب والصيدلة وطب الاسنان ، وهو الامر الذى لم يعد له وجود بعد تعيينهم فى وظيفة رئيس الجامعة او نائبه او امين المجلس الاعلى للجامعات .

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى عدم استحقاق رئيس الجامعة أو نائبه أو أمين المجلس الأعلى للجامعات لبذل التفرغ المنصوص عليه في القرار الجمهوري رقم ٢٠١ لسنة ١٩٦٤ ..

(ملف ٦٤٨/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/١٠/١٥)

قاعدة رقم (٤٢١)

المبدأ :

بذل التفرغ المقرر للمهندسين بمقتضى القرار الجمهوري رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ — عدم جواز جمع أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة بين هذا البذل وبين المكافأة عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائدة على النصاب وأعمال الامتحانات اذا كان هذا في داخل كليتهم .

ملخص التمسوى :

ان المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ يمنح بذل تفرغ للمهندسين تنص على أنه « لا يجوز الجمع بين بذل التفرغ وبين بذل التفتيش أو المكافأة عن ساعات العمل الإضافية » ، ومقتضى هذا النص هو عدم جواز الجمع بين بذل التفرغ الممنوح للمهندسين طبقا للقرار الجمهوري رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر ، وبين المكافأة التي تمنح للمهندسين مقابل ما يقومون به من أعمال اضافية ، والمقصود بالعمل الإضافي — في هذا الخصوص — هو العمل الذي يعتبر امتدادا للعمل الاصلى للمهندس أو تكمة له ، فاذا كان العمل الآخر الذي يؤديه المهندس بالاضافة الى عمله الاصلى منبت الصلة بهذا العمل الاخير ، بحيث لا يعتبر امتدادا أو تكمة له ، فانه لا يعتبر عملا اضافيا ، في تطبيق حكم المادة الثالثة المشار اليها ، ومن ثم فانه يجوز الجمع بين المكافأة عنه وبين بذل التفرغ .

وتنص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات

الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على أن « يمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدون وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات مكافآت مالية بالفئات المبينة بعد عند نديهم لالتقاء دروس أو محاضرات أو القيام بتمارين عملية في غير جامعاتهم ؛ ويمنحون مكافآت بالفئات المذكورة عند قيامهم بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارس عملية في جامعاتهم إذا زاد عدد ساعات الدروس والمحاضرات والتمارين العملية التي يقومون بها أسبوعيا على ثمان بالنسبة الى الأساتذة وعشر بالنسبة الى الأساتذة المساعدين... وتمنح المكافأة عن القدر الذي يزيد على هذا النصاب ١٠٠٠ » وتقتضى المواد من ٢١٢ الى ٢٣٠ من اللائحة المذكورة - الخاصة بمكافآت الامتحان على الامتحانات التي يمنح عنها مكافآت لأعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات والمعيدين المعيّنين بصفة أصلية في الكلية .

ومن حيث أنه وفقا للقواعد المتقدمة ، فلما كانت الدروس والمحاضرات التي يندب أعضاء هيئة التدريس للقيام بها في كلياتهم زيادة على النصاب القانوني المقرر وكذلك أعمال الامتحانات تعتبر امتدادا لصلهم الاصلى وتكمله له ، ومن فلا يجوز الجمع بين المكافأة بينها وبين بدل التفرغ أما الأعمال التي ينتبون اليها في غير كلياتهم سواء في نفس الجامعة أو في جامعة أخرى فانها تعتبر عملا آخر غير العمل الاصلى المنوط بهم ولهذا فلا يسرى عليها حظر عدم الجمع بين بدل التفرغ وبين المكافأة عن الاعمال الاضافية على النحو السالف بيانه .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس أن يجمعوا بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين بمقتضى القرار الجمهورى رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ وبين المكافأة عن الدروس والمحاضرات والتمارين العملية الزائدة على النصاب وأعمال الامتحانات التي ينتبون للقيام بها في كلياتهم .

(فتوى ٦٥٥ في ١١/١٠/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٢٢)

المبدأ :

بدل التفرغ المقرر للمهندسين والمنظم بقرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ معذلا بقرار رئيس مجلس الوزراء (بالتفويض) رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ — عجم جواز منح البدل للعضو الذى يندب للعمل بالخارج .

ملخص الفتوى :

بدل التفرغ المقرر للمهندسين نظم بقرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ الذى نص فى مادته الاولى على انه « يمنح بدل تفرغ للمهندسين الحائزين على لقب مهندس بالتطبيق لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ المشار اليه بشرط أن يكونوا شاغلين لوظائف هندسية مخصصة فى الميزانية لمهندسين وان يكونوا مشتغلين بصفة فعلية بأعمال هندسية بحثة او قائمين بالتعليم الهندسى ١٠٠٠٠٠٠ » .

وينص هذا القرار فى مادته الثانية على أن « يمنح البدل المشار اليه كاملا بالفتاى الآتية : — ٩ جنيه شهريا لمهندسى الدرجات السادسة والخامسة والرابعة والثالثة ، ١١ جنيها شهريا لمهندسى الدرجات الثانية والاولى ومدير عام ، ويحرم من هذا البدل كل من يعمل فى الخارج » .

ولقد أعيد تنظيم هذا البدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ الذى تضمن ذات الأحكام الواردة بهاتين المادتين .

ومفاد ذلك أن المشرع منح المهندسين بدل تفرغ بشرطين اولهما أن يكونوا شاغلين لوظائف فى الميزانية لمهندسين وثانيهما أن يكونوا مشتغلين بأعمال هندسية او قائمين بالتعليم الهندسى ونص صراحة على عدم استحقاق المهندس الذى يعمل بالخارج لهذا البدل ، ومن ثم فإن الدكتور / لا يستحق بدل التفرغ خلال الفترة من ١٩٦٦/٩/١٨ حتى ١٩٧٤/١/١٣ — التى ندب خلالها للعمل بالخارج وكذلك لا يستحقه من تاريخ مباشرته للعمل المنتدب اليه بالخارج بناء على رار وزير التعليم الصالى رقم

١١٦ — المؤرخ ١٩٧٦/١٢/١٦ وعليه يتعين استرداد ما صرف اليهها بغير وجه حق من هذا البذل .

(فتوى ٢١٦ فى ١٩٨٠/٢/٢١)

قاعدة رقم (٤٢٣)

المبدأ :

جواز نخب الموظفين الفنيين بكلية الهندسة للقيام بالتدريس العملى فى اقسام الكلية — جواز الجمع بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين وبين المكافأة عن التدريس بالنسبة لهؤلاء لأن التدريس حينئذ لا يعتبر مجرد امتداد لمعلم الاصلى .

ملخص الفتوى :

فما يتعلق ببدى جواز نخب الموظفين الفنيين بكلية الهندسة بجامعة عين شمس من غير أعضاء هيئة التدريس ، للقيام بالتدريس العملى فى اقسام كلية الهندسة ، ومدى جواز جمعهم بين المكافأة عن هذا التدريس وبين بدل التفرغ المقرر منحه للمهندسين فان المادة ٢١٠ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات تنص على أن « ... يمنح من يستدب للتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس والمعيدىن مكافأة تعادل ٢٪ من مبدأ مربوط الدرجة عن الدرس الواحد اذا كان موظفا عاملا ، فان لم يكن موظفا عاملا عين مجلس الجامعة المختص مكافأة بما لا يتجاوز ثلاثة جنيهاً عن الدرس الواحد ... » ويبين من هذا النص أنه يجوز النخب للتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس والمعيدىن ، مقابل مكافأة تحدد بالكيفية المبينة بالمادة المذكورة .

ولما كان الثابت من كتب الجامعة ان العمل الاصلى المنوط بهؤلاء المهندسين هو صيانة الآلات فى المعامل واعدادها للتدريس اما العمل المطلوب ندبهم اليه فهو المعاونة فى التدريس العملى فانه تطبيقا للأحكام المتقدمة تكون هذه الاعمال الاخيرة منبئة الصلة بمعلم الاصلى ولهذا فلا يرد عليها حظر الجمع بين بدل التفرغ وبين المكافأة عن هذه الاعمال .

(فتوى ٦٥٥ فى ١٩٦٢/١٠/١١)

قاعدة رقم (٤٢٤)

المبدأ :

عدم استحقاق أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المتدربين لوظائف بالخارج مقرر لها بديل تمثيل لبديل تفرغ المهندسين وبديل الجامعة .

ملخص الفتوى :

منح المشرع المهندسين بديل تفرغ بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٨ والمعاد تنظييه بقرار رئيس الوزراء رقم ١٨٦ لسنة ١٩٧٧ بشرطين :

اولهما : ان يكونوا شاغلين لوظائف مخصصة في الميزانية لمهندسين .
ثانيهما : ان يكونوا مشتغلين باعمال هندسية او قائمين بالتعليم الهندسي .

ونص صراحة على عدم استحقاق المهندس الذي يعمل بالخارج لهذا البديل .

كما ان المشرع وضع أصلا علما في القاعدة السادسة من فواعد تطبيق جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم الجامعات من مقتضاه حظر الجمع بين بديل الجامعة وبديل التمثيل الذي قد يستحق لعضو هيئة التدريس نتيجة لشغله وظيفه أخرى وقيامه بابعائها .

وبناء على ذلك لا يستحق أعضاء هيئات التدريس بالجامعات من المهندسين لبديل التفرغ المستحق للمهندسين أثناء نديهم للعمل بالخارج . كما لا يحق لهم الجمع بين بديل الجامعة وبديل التمثيل المقرر للوظيفة التي يشغلونها بالخارج ، وبالتالي يتعين استرداد ما صرف لهم بغير وجهه حق من بديل التفرغ وبديل الجامعة ، ولما كانت جهة الادار قد تبينت حقها في استرداد ما صرف لهؤلاء العاملين من بدلى تفرغ وجامعة وكان لم يرض على نديهم الى الوظيفة الاخرى مدة خمسة عشر سنة ، فلان حقها في استرداد المبالغ المشار اليها لم يسقط بالتقادم تطبيقا لاحكام المادة ١٨٧ من القانون المدني .

— بدل سفر وانتقال :

قاعدة رقم (٤٢٥)

المبدأ :

عدم احقية اعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المتدينين باحدى كليات الجامعة بالأقاليم لمدة تزيد على ستة أشهر فى صرف بدل السفر الا عن مدة الستة أشهر الاولى فقط من النذب — يجوز تقرير بدل انتقال ثابت لهم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الاولى من نذبهم .

ملخص التقوى :

ينص قرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال فى مادته الاولى على أن بدل السفر هو الراتب الذى يمنح مقابل النفقات الضرورية التى يتحملها الموظف بسبب تغييه عن الجهة التى يوجد بها مقر عمله الرسمى فى الاحوال الآتية

وتنص المادة الخامسة من ذات اللائحة على أن « لا يجوز أن تزيد مدة النذب لمهمة واحدة عن شهرين الا بموافقة وكيل الوزارة المختص فيها عدا أفراد القوات المسلحة فتكون الموافقة للتائد العام أو من ينييه وفى الحالات التى يرجع فيها امتداد مدة النذب بحيث تجاوز الشهرين يجوز — اذا رغب الموظف — أن يصرف اليه استثمارات سفر له ولعائلته ونقل متاعه على نفقة الحكومة وفى هذه الاحوال لا يصرف اليه بدل سفر عن مدة الانتداب وتعتبر تلك الاستثمارات بدلا من راتب بدل السفر .

وتنص المادة ٢٥ من اللائحة على أن « يجوز بقرار من وزير المالية والاقتصاد وبناء على اقتراح (ديوان الموظفين) تقرير راتب لمقابلة مصروفات الانتقال الفعلية لاغراض مصلحة ولا يمنح هذا الراتب الا للموظفين الذين يشغلون وظائف يستدعى القيام بأعمالها المصلحية استعمال وسائل النقل استعمالا مقواملا ومتكررا » .

ومن حيث أن المستفاد مما تقدم أن المادة الخامسة من لائحة بدل السفر الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه قد حددت على نحو قاطع وصريح مدة الندب التي يستحق عنها بدل السفر بستة أشهر وعلى ذلك فإن العامل الذي يندب للقيام بعمل أو بمهمة بجهة غير الجهة التي يوجد بها بمقر عمله الاصلى لمدة تزيد على ستة أشهر لا يستحق بدل سفر الا عن مدة الستة أشهر الاولى من ندبه فقط ، وترتبطا على ما تقدم فإن عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر الذي ينتدب للعمل باحدى كليات الجامعة بالإقليم لمدة تزيد على ستة أشهر لا يستحق بدل سفر الا عن مدة الستة أشهر الاولى من ندبه فقط .

ومن حيث أنه عن تقدير بدل انتقال ثابت لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبون للعمل بكلياتها بالإقليم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الاولى من ندبهم فالمستفاد من نص المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال المشار إليها أن استحقاق هذا البديل منوط بشغل العامل وظيفته يستلزم القيام بأعمالها المصلحية استعمال احدى وسائل النقل استعمالا متواسلا ومتكررا .

ومن حيث أن العمل الذي يباشره أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل بكلياتها بالإقليم لا يتعين بالوظيفة الاصلية وبإداء هذه الوظيفة بصفة متواصلة ومكررة ومن ثم يكون مناط استحقاق بدل الانتقال الثابت وفقا لحكم المادة ٣٥ من اللائحة المشار اليهما قد تخلف في حقهم وبالتالي لا يجوز تقرير هذا البديل لهم .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى عدم احقية اعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل باحدى كليات الجامعة بالإقليم لمدة تزيد على ستة أشهر في صرف بدل السفر الا عن مدة الستة أشهر الاولى من ندبهم كما يجوز تقرير بدل انتقال ثابت لهم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الاولى من ندبهم طبقا لحكم المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال سالفة الذكر .

(ملف ٩٧٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/٥/٢)

تطبيق :

وقد طلب إعادة عرض الموضوع الخاص بجواز تقرير بدل انتقال ثابت لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل بأحدى كليات الجامعة بالإتاليم بعد انقضاء مدة الستة أشهر الأولى من ندبهم طبقا للمادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال .

وقد أعيد عرضه على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ١٧/٤/١٩٨٥ فاستظهرت افتاءها السابق بجلستها المعقودة في ٢/٥/١٩٨٤ ، والذي انتهت فيه الى عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل بأحدى كليات الجامعة بالإتاليم لمدة تزيد على ستة أشهر في صرف بدل السفر الا عن مدة الستة أشهر الأولى فقط من ندبهم . كما لا يجوز تقرير بدل انتقال ثابت لهم بمجرد انقضاء مدة الستة أشهر الأولى من ندبهم طبقا لحكم المادة ٣٥ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال .

وتبينت الجمعية العمومية أن الاستناد من نص المادة ٣٥ من اللائحة المذكورة أن استحقاق بدل الانتقال منوط يشغل العامل وظيفه يستلزم القيام بأعمالها المصلحية استعمال إحدى وسائل النقل استعمالاً متواصلاً ومتكرراً . بينما قيام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المنتدبين للعمل بأحدى كليات الجامعة بالإتاليم بالسفر الى مقر تلك الكليات لا يتعلق بوظيفتهم الأصلية وبإداء أعمالها بصفة متواصلة ومتكررة . ومن ثم يكون منطوق استحقاق بدل الانتقال الثابت وفقاً لحكم المادة ٣٥ من اللائحة المشار إليها قد تخلف في حقهم وبالتالي لا يجوز تقرير هذا البدل عليهم .

وخلصت الجمعية العمومية الى أن طلب إعادة عرض الموضوع على هيئة الجمعية العمومية لم يتضمن وقائع جديدة أو أسباباً أو أسانيد قانونية مغايرة لما سبق طرحه عليها لدى إصدارها افتاءها السابق للذي ترى فيه الجمعية التفسير الصحيح والتطبيق السليم لأحكام القانون . لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتاواها السابقة .

— بدل اغتراب :

قاعدة رقم (٤٢٦)

المبدأ :

منح أعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات والفنيين من الاجانب بدل اغتراب طبقا للائحة التنفيذية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — مناط استحقاق هذا البدل كون المدرس اجنيا مغتربا — تحق الاغتراب بالنسبة للاجنبي ولو كان قبل تعيينه مقيما بمصر اقامة مؤقتة أو عارضة .

ملخص الفتوى :

ان مجلس الوزراء وافق في ١٦ من مايو ١٩٥٦ على مذكرة وزارة التربية والتعليم ورد فيها انه « نظرا لما استبان للوزارة والجامعات ان انصراف مدرسي اللغات الاجانب عن القدوم الى مصر واستقالة الكثير منهم مرده في الاصل ضالة المربيات الحالية بالنسبة الى ارتفاع مستواهم في بلادهم ، مما أدى الى نقص خطير في الاعداد التي تستلزمها حاجة التعليم بالمرحل المختلفة نقصا اثره البالغ في انخفاض مستوى الطلبة في اللغات ، لذلك رأت الوزارة والجامعات علاج الامر باعادة النظر في معاملتهم المالية وفقا للقواعد التالية ..» (٤) تلغى اعانة الغلاء الاضافية التي تصرف حاليا ويستعاض عنها ببديل اغتراب بواقع ٢٠ جنيها شهريا للاعزب و ٣٠ جنيها شهريا للمتزوج (٥) يعمل بهذه القواعد من اول السنة المالية ١٩٥٧/٥٦ .. مع عدم صرف فروق عن الماضي .. » — كذلك تنص المسلة / ٢١٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على انه « يمنح أعضاء هيئة التدريس ومدرسو اللغات والفنيون من الاجانب بدل اغتراب لا يزيد حده الاقصى على الحد الاقصى لمرتب الوظيفة التي يعين فيها ولا يؤثر ذلك في حقه في تقاضي اعانة الغلاء المقررة ..

ولا شك في أن بدل الاغتراب المشار اليه لا يستحق لكل مدرس لغة اجنبى لجرد أنه يتمتع بجنسية دولة أجنبية ، فمثل هذا النظر يفصل تماما حقية هذا البديل ، ويرفع عنه قوام وجوده وحكمته ، ويجرده من مناسبة تقريره ، ويشكل منه مجرد امتياز مالى لمدرس اللغة الاجنبى « على مدرس اللغة الوطنى » . فاذا كان تمتع المدرس بجنسية أجنبية ليستحق البديل امرا لازما ، الا أنه ليس شرطيا كفايا فى الوقت نفسه ، اذ يتعين أيضا ان يكون هذا المدرس مغتربا ، وتسمية البديل فى حد ذاتها تتضمن انصراف نية المشرع الى قصر الحكم الذى ارتأه على من تتحقق فيه صفة المغترب ، وبهذا كان وجه رأى الجمعية بجلستها المعقودة فى ١٧ من يولية سنة ١٩٥٧ الذى انتهى الى ان مدرسى اللغات الاجانب المولودين والمقيمين فى مصر لا يفيدون من بدل الاغتراب المشار اليه .

واذا كان معنى الاغتراب يصدق فى حق الاجنبى اذا كان منوطا او مقيما اقامة عادية فى الخارج عند طلبه لتدريس لغة بمصر . فان هذا المعنى يصدق ايضا فى شأن الاجنبى اذا كان عند تعيينه لهذا التدريس مقيما بمصر اقامة مؤقتة أو عارضة ، حيث انه فى مثل هذه الإقامة يعد مغتربا لم تنقطع صلته بالخارج حيث موطنه أو محل اقامته العادية ، وتعد صلته بمصر متسمة بالاستقرار أو النوام الذى يسمح برفع صفة الاغتراب عنه .

فاذا كان الصيد / ٠٠.٠٠٠.٠٠٠ يقيم فى مصر فى الفترة بين ١٧ مايو سنة ١٩٤٩ تاريخ تركه التدريس بالجامعة و ١٣ من يناير سنة ١٩٥٣ تاريخ اعادته للتدريس فى جامعة القاهرة ، الا أنه كان يقيم بالبلاد اقامة عارضة بكل معنى هذه الإقامة وما تنصف به من عدم الاستقرار ، فضلا عن انها اقامة مؤقتة بالمدلول القانونى فى هذا الشأن اذ لم يكن فى سنة ١٩٥٣ من قوى الإقامة الخاصة أو العادية طبقا لاحكام المادة العاشرة من القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٥٢ فى شأن جوازات السفر واقامة الاجانب (معلة بالرسوم بقتون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥٢) ، وهى الإقامة التى تسمح بتوفير صلة مستقرة ودائمة للاجنبى بمصر ، ترفع عنه صفة المغترب، واذا لم يكن من قوى الإقامة الخاصة أو العادية عند تعيينه بالجامعة سنة

١٩٥٣ غاته يكون قانونا من قوى الاقلمة المؤقتة للبند (ج) من المادة المذكورة ، ولا يغير من مركزه هذا ما بان من تمسكه بالبقاء في مصر اذ يظل مركزه القانوني محددا باعقب اقامته مؤقتة .

ومن حيث انه على اساس من ذلك . ولما كان الراى ما سبق من ان الاجنبى يعتبر مغتربا . عند تحديد استحقاقه للبدل المشار إليه ، اذا كان مقيما في مصر عند تعيينه اقامة مؤقتة ، فان السيد المذكور يستحق هذا البدل لتوافر مناط استحقاقه في حالته .

(فتوى ٢٥ في ١٩٦٥/١/٦)

الفرع التلـسـع مكافأة الانتداب للتدريس

قاعدة رقم (٤٢٧)

المبدأ :

مكافأة الانتداب للتدريس — النصاب المحدد فى المادة ٦٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة فى ١٩٥٦/٩/٢٣ — وجوب استيفاء عضو هيئة التدريس هذا النصاب من الدروس والمحاضرات قبل استحقاقه مكافأة الانتداب للتدريس — يدخل فى هذا النصاب الدروس والمحاضرات التى يلقيها العضو فى جامعة غير جامعته .

ملخص القوى :

يستفاد من استعراض نصوص المواد المنظمة لموضوع منح المكافآت للمنتخبين للتدريس بالجامعات من أعضاء هيئة التدريس ، وهى المواد الثالثة من لائحة سنة ١٩٥٤ و ١٩ من لائحة سنة ١٩٥٥ و ٦٧٩ من لائحة سنة ١٩٥٦ ، انها وردت بصفة عامة مطلقة بحيث تشمل أعضاء هيئة التدريس وسائر القائلين به فى كل الجامعات المصرية بصفة عامة ، فيمنع افعال حكمها فى جميع حالات نذب هيئة التدريس بالجامعات للتدريس فى غير كلياتهم ولو كان ندبهم الى غير الجامعات التى يعملون بها اصلا . اها ما ورد بنص المادة ٦٧٧ من لائحة الجامعة المالية من جواز تكليف أعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامعة بالقاء دروس او محاضرات او تمارين عملية فى غير كلياتهم على أن تحدد مكافآتهم طبقا لأحكام بينها المواد التالية ، فانه يستهدف تخويل مجلس الجامعة اختصاصا فى شأن هذا التكليف ، فهو ينظم التكليف بالتدريس فى نطاق الجامعة الواحدة ولا يعنى النذب للتدريس فى الجامعات الأخرى ، ومن ثم فلا تعارض بين حكم هذه المادة وحكم المادة ٦٧٩ الذى نظم نذب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بصفة عامة ، كما ان الاحالة الواردة بتلك المادة لا تعنى

تصر تطبيقها على الحالة التي عالجتها وهي تكليف عضو هيئة التدريس في غير كليته في نطاق الجامعة الواحدة ، ذلك أن المواد التالية للمادة ٦٧٧ تتضمن أحكاما خاصة بحالات أخرى مغايرة للحالة التي نظمتها تلك المادة ، منها المادة ٦٨١ التي نظمت مكافأة المتقدين للتدريس من غير اعضاء هيئة التدريس والمادة ٦٨٣ الخاصة بمكافأة من يدعى من خارج الجامعة لاقاء دروس أو محاضرات بصفة عارضة .

ولا يجوز الاحتجاج بنص المادة ٦٨٢ من اللائحة المسالية التي تنص بأنه « إذا تعددت المواد المنتدب لها في كلية واحدة أو أكثر من طلبة في جامعة واحدة فلا يجوز أن يزيد مجموع المكافآت التي تمنح للمنتدب على الحد الأقصى المقرر للمكافأة عن المادة الواحدة ولو اختلفت المواد المنتدب لها » ذلك أن هذه المادة قد وردت في خصوص حالة الندب للتدريس عدة مواد في كلية أو أكثر من كلية في جامعة واحدة ، ومن ثم فإن نطاق تطبيقها يختلف تماما عن نطاق تطبيق المادة ٦٧٩ من تلك اللائحة .

ويخلص مما تقدم أن نص المادة ٦٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات قد ورد علما مطلقا ، ومن ثم فإنه يسرى على جميع حالات ندب اعضاء هيئة التدريس بالجامعات للتدريس في غير كلياتهم سواء أكان الندب الى الجامعة التي يتبعها العضو المنتدب أو الى جامعة أخرى ، وإن اطلاق حكمها لا يدع مجالا للقول بتعارض هذا التفسير مع بعض النصوص الأخرى الواردة باللائحة والتي تتصل بالموضوع الذي نظمته تلك المادة .

(فتوى ٦٢٢ في ١٩/٩/١٩٥٩)

قاعدة رقم (٤٢٨)

المبدأ :

القائم بالتدريس في كليات الجامعات يستحق مكافأة عن الدروس الزائدة عن النصاب الوجوبي — قيمة هذه المكافأة — كيفية حساب هذا النصاب — اختلاف النصاب في أقسام اليسانس أو البكالوريوس عنه في أقسام الدراسات العليا .

(م — ٥٥ — ج ١٢)

ملخص القسوى :

أن اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ تنص في المادة (٢٧٩) على أن « يمنح أعضاء هيئة التدريس والمعيدون وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات مكافآت مالية بالفئات المقررة في هذه اللائحة بعد عند نحبهم لالقاء دروس أو محاضرات أو انقيام بتمارين عملية في احدى جامعات جمهورية مصر العربية غير جامعاتهم .

وينحون مكافآت مالية بالفئات المشار اليها عند قيامهم بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية في جامعاتهم إذا زاد عدد الدروس والمحاضرات والتمارين العملية التي يقومون بها أسبوعيا على ثمان بالنسبة الى الأساتذة ، وعشرة بالنسبة الى الأساتذة المساعدين ، وانفى عشرة بالنسبة الى المدرسين ، وأربع عشر بالنسبة الى غيرهم ، وتنجح المكافآت عن القدر الذي يزيد على هذا النصل .

وتحسب الساعة ساعتين عند حساب المكافأة الخاصة بالتدريس في الدراسات العليا » .

ومفاد ذلك أن أعضاء هيئة التدريس وغيرهم ممن ذكروا بالنص ملتزمون لقاء ما يتقاضون من رواتب بالتدريس ساعات محددة قد عينها النص بحسب الدرجة العلمية التي يشغلها كل منهم ، فان أدوا زيادة عن هذا النصاب الوجوبى استحق كل منهم مكافأة بما يعادل ٢٠٪ من اول مربوط الفئة المالية عن الدرس الواحد وفقا لحكم المادة (٢٠١) من اللائحة ، بيد أنه يتعين عند تحديد المكافأة حسب الساعة بساعتين إذا أقيمت الدروس الزائدة عن النصاب في قسم الدراسات العليا .

ولا يجوز في هذا الصدد أن تحسب ساعة التدريس بأنفسهم الدراسات العليا ساعتين عند تقدير النصاب الوجوبى ذلك لأن المشرع لم يقرن هذا الحكم بالنصاب وإنما قرنه بحساب المكافأة وهو لا يثور إلا بعد استيفاء النصاب ومن ثم لا يمكن رده اليه . إلا أنه نظرا لما

يستشف من اتجاه المشرع الى تسخير الجهد الذى — يبذل فى دروس الدراسات العليا فانه من اللازم — ازاء خلو اللائحة من حكم فى هذا الشأن ورعاية لقصد المشرع يبدأ حساب النصاب بالدروس التى تلقى فى أقسام الليسانس أو البكالوريوس ثم يضاف إليها ما ألقى منها فى أقسام الدراسات العليا حتى يستوفى النصاب على أن تحسب الساعة الى هذا الحد ومن بعده تحسب الساعة ساعتين أن صانف الحد الزائد درسا من دروس الدراسات العليا .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى أنقوى والتشريع الى أنه عند حساب نصاب التدريس والمكافآت يتعين البدء بالدروس التى تلقى فى قسم الليسانس أو البكالوريوس وأن الدرس فى نطاق هذا النصاب يكون درسا واحدا سواء اكان التدريس فى ذلك القسم أو فى قسم الدراسات العليا .

(ملف ٨٦/٤/٨٨٤ — جلسة ١٩٨١/٤/٢٩)

قاعدة رقم (٤٢٩)

المبدأ :

اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات — تعميم عبارة (اللغات الأجنبية) الواردة فى المادة ٦٨٠ من هذه اللائحة — تشمل اللغات المختلفة كافة ولا تستبعد الانجليزية والفرنسية لأن النص قد ورد مطلقا فيظل على اطلاقه — تعديل هذا النص بعد ذلك بما يزيل اللبس ، وذلك بالمادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

يبين من استقضاء التشريعات المنظمة لقواعد منح مكافآت المتدربين للتدريس بالجامعات ، انه بتاريخ ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ صدر قرار مجلس الوزراء باعتماد لائحة مكافآت المتدربين للتدريس بالجامعات المصرية .

ونصت المادة الرابعة من هذه اللائحة على أن « تمنح المكافآت بالفئات الآتية لغير المتدربين لتدريس اللغات الأجنبية » .

المكافأة عن الدرس	جنيه	الحد الأقصى في الشهر	وظيفة المتدرب
مليم	جنيه	جنيه	
٥٠٠	١	٢٤	الأستاذ
٢٥٠	١	٢٠	الأستاذ المساعد
١٠٠	١	١٦	المدرس
٨٠٠	٠	١٢	المعيد

أما المتدربون لتدريس اللغات الأجنبية فيمنحون مكافأة قدرها ٨٠٠ مليم عن الدرس الواحد بحد أقصى ١٦ جنيها في الشهر ، وإذا ندب أحد مدرسي اللغات لتدريس مادة أخرى فتحدد مكافأته على هذا الأساس أيضا » .

وقد ألغيت هذه اللائحة بقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٥٥ باعتماد لائحة المكافآت والانتداب للتدريس بالجامعات المصرية التي حلت محلها ، وردت المادة ٢٠ من هذه اللائحة نص المادة الرابعة من اللائحة الملغاة المتقدم ذكره مع تعديل الحد الأقصى للمكافأة برغمه إلى ٢٠ جنيها في الشهر .

وبتاريخ ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٦ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ متضمنا اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ التي حلت محل اللائحة السابقة ، وقد نصت المادة ٦٨٠ منها على أن « تمنح المكافآت بالفئات الآتية لغير المتدربين لتدريس اللغات الأجنبية .. أما المتدربون لتدريس اللغات الأجنبية فيمنحون مكافأة مقدارها ٨٠٠ مليم عن الدرس الواحد بحد أقصى ٢٠ جنيها في الشهر وإذا ندب أحد مدرسي اللغات لتدريس مادة أخرى حددت مكافأته على هذا الأساس أيضا » .

وقد ثار البحث فى الجامعة حول تحديد محلول عبارة «اللغات الأجنبية» الواردة فى النصوص المتقدمة فعما طلبت كلية الآداب بجامعة القاهرة معاملة بعض المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية بها طبقا للنفقات التى تتفق مع وظائفهم وذلك استثناء من حكم المادة الرابعة من لائحة مكافآت المنتدبين للتدريس بالجامعات الصادرة فى ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، وقد وافق مجلس الجامعة بجلسته المنعقدة فى ٢٦ من يناير سنة ١٩٥٥ على اقتراح الكلية الخاص بتفسير عبارة اللغات الأجنبية الواردة فى المادة الرابعة من اللائحة المشار إليها وأن المقصود بها هو اللغتان الانجليزية والفرنسية دون اللغات المعتمدة مواد أصلية فى الكلية ، كما أيد المجلس بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٩ من يناير سنة ١٩٥٥ هذا التفسير على أنه يطبق فى الجامعات الثلاث .

وبتاريخ ٥ من فبراير سنة ١٩٥٧ اعترض ديوان المحاسبة على مقدار المكافأة التى صرفت لاحد مدرسى الجامعة نظير نديه لتدريس اللغة اليونانية بكلية الآداب ، وكانت قد صرفت له بواقع جنيه عن كل محاضرة ، استنادا الى أن نص المادة ٦٨٠ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة فى سنة ١٩٥٦ وغيره من النصوص المحددة لمكافآت المنتدبين لتدريس اللغات الأجنبية قد حدد مقدار المكافأة بمبلغ ٨٠٠ مليم عن الدرس الواحد ، وأجابت الجامعة عن هذا الاعتراض بأن المجلس الأعلى فسر عبارة اللغات الأجنبية الواردة فى المواد السالف ذكرها بأن المقصود بها هو اللغتان الانجليزية والفرنسية دون غيرها ، وقد استطلع ديوان المحاسبة رأى إدارة الفتوى والتشريع لرئاسة الجمهورية بمجلس الدولة فى هذا الموضوع ، فرائت فى فتواها الصادرة فى ٢٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ أن عبارة اللغات الأجنبية الواردة فى المادة الرابعة من لائحة مكافآت المنتدبين للتدريس بالجامعات المصرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء فى ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ تنصرف الى كل لغة اجنبية عدا اللغة العربية .

وفى ٩ من يولية سنة ١٩٥٨ أصدر المجلس الأعلى للجامعات قرارا

يقضى بأن اللغة فى مجال تطبيق النصوص المشار إليها تعتبر لغة أجنبية متى درست فى قسم أو كلية غير قسم تخصصها ، ولا تعتبر كذلك اذا درست فى قسم تخصصها ، غير أن ديوان المحاسبة اعترض على هذا القرار وقد عرض الأمر على اللجنة الثانية بالقسم الاستشارى ، فأيدت الفتوى المتقدم ذكرها الصادرة من ادارة الفتوى والتشريع لرئاسة الجمهورية .

وأخيرا أقر المجلس الأعلى للجامعات بجلساته المنعقدة فى ٧ و ٨ و ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ استطلاع رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع فى هذا الموضوع ، وأشار الى أن المشرع قد أخذ بوجهة نظره فى تفسير عبارة اللغات الأجنبية ، وذلك بالنص فى المادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ على أن « تمنح المكافآت والفئات الآتية عن كل درس ٠٠٠ أما المتدربون لتدريس اللغات الأجنبية فى غير الأقسام الخاصة بتلك اللغات فيمنحون مكافأة مقدارها ٨٠٠٠ مليم أو ١٢ ليرة عن الدرس الواحد .

ووصف « الأجنبى » وفقا لمدلوله الأصلى يقابل وصف « القومى أو الوطنى » فهو ينصرف أصلا الى ما ليس قومية ولا وطنيا دون استثناء ، فإذا أضيف ذلك الوصف الى اللغات فى عبارة « اللغات الأجنبية » فإن مدلول هذه العبارة ينصرف الى ما عدا اللغة العربية وهى اللغة القومية للجمهورية العربية المتحدة وغنى عن البيان أن ما عدا هذه اللغة يتناول اللغات الأجنبية كافة .

وعبارة « اللغات الأجنبية » التى رددتها النصوص المتقدم ذكرها قد وردت فى جميعها فى صيغة عامة مطلقة مما يتعين معه صرف مدلولها الى المعنى المشار إليه أى أنها تعنى ما عدا اللغة العربية من اللغات الأجنبية لما تخصيص هذه العبارة بمدلول خاص على أساس أن اللغة تعتبر أجنبية إذا هى درست فى قسم أو كلية غير قسم تخصصها ، ولا تعتبر كذلك

إذا هي درست في قسم تخصصها ، هذا التخصيص والتحديد لحلول
العبرة يتعارضان وإطلاقها وعمومها على النحو الذى رددته النصوص
ولم يكن لتحديد حلول عبارة « اللغات الأجنبية » على النحو الذى ذهب
اليه المجلس الأعلى للجامعات من سبيل غير تعديل التشريع وهو ما انتهى
اليه الأمر فى المادة ٢٠٩ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات
الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ ، فاستقر بذلك
حلول العبارة المختلف على تفسيرها بنص تشريعى على النحو ما ذهب اليه
المجلس الأعلى للجامعات ، وحسم بذلك ماثار حول هذا التفسير من
خلاف وذلك منذ تاريخ العمل بالقرار الجمهورى المشار اليه فقط ، أما ما قبل
ذلك فلم يكن للعبارة غير معنى واحد وهو اللغات الأجنبية كافة دون
استثناء أو تخصيص .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان عبارة « اللغات الأجنبية »
الواردة فى المادة ٦٨٠ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات
الصادرة فى سنة ١٩٥٦ وفيما سبقها من لوائح تنصرف الى ما عدا اللغة
العربية من اللغات الأجنبية كافة . وأنه لا يجوز منح المتدربين لتدريس
اللغات الأجنبية فى ظل هذه اللوائح مكافأة تزيد على ٨٠٠ مليم عن
الدرس الواحد ، أيا كانت الكلية أو القسم الذى يقومون بالتدريس فيه .

(فتوى ٤٢٩ فى ١٩٦١/٥/٧)

قاعدة رقم (٤٢٠)

المبدأ :

اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات — القانون بالتدريس بصفة
أصلية من غير أعضاء هيئة التدريس — قواعد صرف مكافآت الأجر الإضافى
لهم عن ساعات التدريس الزائدة على النصاب المقرر لهم — مساواتهم
بالمعدين واستحقاقهم المكافأة المقررة لهم — القول بتقريب درجاتهم المالية
من درجات أعضاء هيئة التدريس والمعدين — لا محل له أمام رغبة المشرع

فى مساواتهم بالمعدين فى شأن هذه المكافآت دون نظر الى الدرجة المالية
لو المرتب — سريان هذه القواعد على مدرسى اللغات الأجنبية بالجامعات
من المصريين والأجانب — لا محل للقول بسريان القرارات الجمهوريين رقمى
١٥٦ لسنة ١٩٥٩ و ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ على المتمتعين منهم بجنسية الجمهورية
العربية المتحدة الخاضعين لأحكام قانون الوظائف العامة — أساس ذلك
عدم سريان هذين القرارات على القائمى بالتدريس فى كليات الجامعات
لخضوعهم فى هذا الشأن لتشريع خاص هو اللائحة التنفيذية الصادرة
بقرار جمهورى .

ملخص التوى :

ان القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باصدار اللائحة التنفيذية
لقانون تنظيم الجامعات هو القرار الواجب التطبيق فى شأن أعضاء هيئة
التدريس والمعدين وسائر القائمى بالتدريس فى كليات الجامعات عند ندهم
من جامعاتهم الى جامعات أخرى ، وهذه اللائحة التنفيذية هى التى يرجع
اليها عند تحديد مكافاتهم عن هذا النذب أو عن القلقام دروسا أو محاضرات
أو قيامهم بتمارين عملية بالزيادة على النصاب المقرر لهم ، وهذا ما حددته
اللائحة التنفيذية فى المادتين ٢٠٨ و ٢٠٩ منها .

ومن حيث أنه يبين من استقراء نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية
المشار اليها ، أن المكافآت المالية عن النذب خارج الجامعة التى ينتمى اليها
القائم بالتدريس ، وكذلك المكافآت المالية التى تمنح عن التدريس الزائدة
على النصاب المقرر إنما تمنح لأعضاء هيئة التدريس (وهم الأساتذة
والأساتذة المساعدين والمدرسون) وللمعدين وسائر القائمى بالتدريس ،
فيدخل فى الآخرين مدرسو اللغات الأجنبية سواء أكانوا من الأجانب أو من
المتتمين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ، وفى حالة الدروس انزائدة
على النصاب المقرر ، أوضحت المادة ٢٠٨ من اللائحة أن النصاب المقرر
لفق أعضاء هيئة التدريس هو أربعة عشر ساعة ، فكان المشرع قد ساوى
بين المعدين وغيرهم من سائر القائمى بالتدريس فى النصاب ، وهو قد
ساوى بينهم أيضا فى فئة المكافأة التى تمنح ، وإذا كان نص المادة ٢٠٩

قد اقتصر على بيان الفئة أنتى تمنح للمعيد ، إلا أن هذه الفئة هي المستحقة أيضا لغير المعيد من سائر القائمين بالتدريس ، وذلك أن المشرع قد حدد النصاب للأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين كل على حدة ، ثم حدد نصابا واحدا لمن عداهم من معيدين وقائمين بالتدريس . من أجل ذلك فإن المكافأة الواجب منحها لمدرسي اللغات الأجنبية على اختلاف جنسياتهم هي المكافأة المقررة للمعيدين . وإذا كان المعيد يمنح مكافأة قدرها ٨٠٠ مليم عن كل درس ويحد أقصى ١٨ جنيها شهريا . فإن هذا هو ما يجب اتباعه بالنسبة إلى مدرسي اللغات الأجنبية ، أجنب وعربا .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكان الذى يبين من نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية أن المشرع قد سلوى في المعاملة بين المعيد وبين سائر القائمين بالتدريس في الجامعات ، ممن لا يعتبرون أعضاء في هيئة التدريس . فلا يكون ثمة محل للاجتهاد الذى انتهى ، بالنسبة إلى المدرسين الأجانب ، بأن تحدد درجاتهم المالية وتقرب من درجات أعضاء هيئة التدريس المعيدين ، على أن يمنحوا المكافآت التى تصرف لشاغل الدرجة المساوية لدرجتهم ، فهذا القول مردود بما سلكه المشرع ذاته ، حين حدد النصاب المقرر من الساعات لأعضاء هيئة التدريس من أساتذة وأساتذة مساعدين ومدرسين ، ثم تساوى بين المعيدين وغيرهم في النصاب . أى أن المشرع لم ينظر إلى الدرجات المالية ، في هذا الشأن ، وإنما جعل النصاب المقرر لهم هو أربعة عشر ساعة ، دون نظر إلى الدرجة المالية أو المرتب ، ولو أخذ بالاجتهاد المنه عنه ، لأصبح من الممكن القول أن من تحدد درجته المالية أو تقرب من درجة الأستاذ ، يكون نصابه ثمانى ساعات فقط ، وهكذا الحال بالنسبة إلى درجة الأستاذ المساعد ودرجة المدرس ، وليس هذا هدف الشارع ، كما أنه ليس من مقصده أن يترك المسألة دون تحديد ، وإنما الاستفادة من نصوص اللائحة أنه حين سلوى بين المعيدين وغيرهم من حيث النصاب المقرر ، أراد أن يكون شأن سائر القائمين بالتدريس من غير أعضاء هيئة التدريس هو شأن المعيدين فئة وحدا أقصى ..

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكانت أحكام اللائحة التنفيذية لقانون

تنظيم الجامعات ، هي التي مرجع اليها وحدها لتحديد مكافأة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وسائر القائمين بالتدريس عند الندب خارج جامعاتهم ، وعند التاء دروس بالزيادة على النصاب المقرر ، فلا يكون تمت محل للقول بتطبيق أحكام القرارين الجمهوريين رقمي ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ على المدرسين المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة الخاضعين لأحكام قانون الوظائف العامة ، ذلك ان في هذا تفريقا في المعاملة بين المدرسين الأجانب والمدرسين العرب ، دون سند من نص المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية ، التي قضت بمنح المكافآت المبينة لسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات عند نديهم للتدريس في غير جامعاتهم او قيامهم بالتاء دروس بالزيادة على النصاب المقرر . فما يسرى في شأن الأجانب يسرى أيضا ودون تفريق في شأن المتمتعين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ما دأوا جميعا داخلين في مفهوم عبارة (وسائر القائمين بالتدريس في كليات الجامعات) ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فان القرار الجمهوري رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ وكذلك القرار الجمهوري رقم ١٣٢٨ لسنة ١٩٥٩ بل والقرار الجمهوري رقم ٢٢٦٧ لسنة ١٩٦٤ ، المعدل للقرار رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، هذه القرارات لا تسري في شأن القائمين بالتدريس في كليات للجامعات ، والذين تنظم احكام تحديد مكافأتهم عند الندب ، اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار جمهوري يعتبر نشرها خاصا بالنسبة الى الجامعات يقيد التشريعات العامة في هذا الخصوص ولا عكس .

هذا وباستقراء المذكرة الايضاحية لللائحة التنفيذية يبين أن المشرع اراد بتحديد المكافآت عن الندب وعن الدروس الزائدة على النصاب المقرر تدارك النقص الذي يوجد في أعضاء هيئة التدريس نتيجة لزيادة عدد الطلاب من جهة ، ولزيادة عدد الدروس التي تلقى في كل كلية من جهة أخرى ، واراد المشرع أيضا تشجيع أعضاء هيئة التدريس لكي يقبلوا على التدريس زيادة على النصاب المقرر ، فتستكمل بذلك جوانب النقص التي تمنيتها الأقسام المختلفة وذلك برفع الحد الأقصى للمكافآت التي يتقاضاها القائمون بالتدريس في الجامعات . وهذا الحد الأقصى وحده هو الذي يجب

أن يعول عليه ودون وجه للأخذ بالقيود المنصوص عليها في القرارات الجمهورية أرقام ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ و ١٢٢٨ لسنة ١٩٥٩ و ٢٢٦٧ لسنة ١٩٦٤ ، فهذه القرارات الجمهورية جميعا إنما تحدد الحد الأقصى للمكافأة التي يجوز للوزير المختص أن يرخص في منحها عن الأعمال الإضافية التي لا يمكن تقديرها بعدد الساعات . وهي لا تحدد الحد الأقصى الذي يحصل عليه القائمون بالتدريس في كليات الجامعات إذا ما قاموا بالقاء دروس أو محاضرات أو تمارين عملية بالزيادة على النصاب المقرر ، بل أن هؤلاء إنما ينظم الحد الأقصى الذي يمنحونه عن هذه الدروس الزائدة القرار الجمهوري رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات باعتباره التشريع الخاص للقائمين بالتدريس في الجامعات ، على ما سبق البيان ، مع مراعاة أنه صدر في ٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨٠ لسنة ١٩٦٢ بإلغاء الحدود القصوى لمكافآت التدريس والامتحانات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية ، كما صدر في ذات التاريخ قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٢ في شأن استثناء أعضاء هيئات التدريس وسائر الموظفين الذين يعملون بالجامعات من بعض القيود الخاصة بالأجور الإضافية .

لذلك انتهى الرأي إلى أنه يبين مما تقدم وفي ضوءه ، أن من حق مدرسي اللغات الأجنبية — الأجانب أو المتهتمين بجنسية الجمهورية العربية المتحدة — القائمين بالتدريس في كليات الجامعات بصفة أصلية أن يمنحوا مكافأة عن الدروس الزائدة على النصاب المقرر لهم وقدره أربعة عشر ساعة أسبوعيا ، بالفئة المقررة للمعيد ومقدارها ٨٠٠ ليم من الساعة ويحد أقصى ١٨ جنيها شهريا ، بذلك طبقا لأحكام المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات ، على أن يراعى ما قضى به القرار الجمهوري رقم ٢١٨٠ لسنة ١٩٦٢ من إلغاء الحدود القصوى للمكافآت المستحقة من أعمال التدريس والامتحانات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية ، كما يراعى القرار الجمهوري رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٢ السالف الذكر .

— مكافأة الأستاذ المتفرغ :

قاعدة رقم (٤٣١)

المبدأ :

المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ وكذا المادتان ٢٥ ، ١٢١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ معدلة بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ تضمنت قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس بعد بلوغ سن الستين وحددت المكافأة التي تمنح لكل منهم بالفرق بين المعاش المقرر والرتب الذي كان يتقاضاه العضو مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة — تعيين مدير الجامعة بعد إحالته الى المعاش في وظيفة أستاذ ذى كرسى لا يرتب له حقا فى حساب مكافاته على أساس ضم بدل التمثيل الذى كان يتقاضاه أثناء شغله لمنصب مدير الجامعة وانما يتعين حساب المكافأة على أساس الفرق بين الرتب المقرر لوظيفة مدير الجامعة مضافا اليه البدلات المقررة لوظيفة الأستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له .

ملخص الفتوى :

ان الفقرة الثانية من المادة ٨٤ من قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ ، كانت تنص على انه « ويجوز عند الانتضاء تعيين الاساتذة ذوى الكراسى او الأستاذ بعد بلوغ السن المذكورة بمكافأة اجمالية توازى الفرق بين الرتب مضافا اليه الرواتب الأخرى المقررة والمعاش » .

وكان جدول المرتبات المرافق لهذا القانون ينص على انه « ويسوى معاش مدير الجامعة على أساس الرتب المبين بهذا الجدول » .

وينص قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعمول به اعتبارا من ١٩٧٢/١٠/٦ فى المادة (٢٥) على أن « يصدر بتعيين رئيس

الجامعة قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التعليم العالي .
ويشترط فيه أن يكون قد شغل لمدة خمس سنوات على الأقل وظيفة أستاذ
فى إحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون .

ويكون تعيينه لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد . ويعتبر خلال مدة
تعيينه شاغلا وظيفه أستاذ على سبيل التذكير . فإذا لم تجدد مدته أو
ترك رئاسة الجامعة قبل نهاية المدة ، عاد الى شغل وظيفة أستاذ التى
كان يشغلها من قبل اذا كانت شاغرة ، فإذا لم تكن شاغرة شغلها بصفة
شخصية الى أن تخلو » .

وكانت المادة ١٢١ من هذا القانون تنص على أن « يجوز عند
الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن المعاش أساتذة متفرغين بمكافأة
اجمالية توازى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى
المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ويكون ذلك بقرار
من وزير التعليم العالي بناء على طلب مجلس الجامعة » .

ولقد عدلت تلك المادة بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ المعمول به
اعتبارا من ٣٠ يولية سنة ١٩٧٤ وأصبحت تنص على أنه « مع مراعاة
حكم المادة ١١٣ يبقى بصفة شخصية فى ذات الكلية أو المعهد جميع من
بلغوا سن انتهاء الخدمة ، ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن
الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ، ولا تحسب
هذه المدة فى المعاش ويتقاضون مكافأة اجمالية توازى الفرق بين
المرتب — مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة — وبين المعاش
مع الجمع بين المكافأة والمعاش » .

ويجوز عند الاقتضاء تعيين الأساتذة بعد بلوغ سن الخامسة
والستين بذات المكافأة المتقدمة ولمدة سنتين قابلة للتجديد ، أساتذة
متفرغين » .

وتنص القاعدة ٨ من قواعد تطبيق جدول المرتبات والبدلات
والمعاشات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على أن

» يحتفظ بمرتبه بصفة شخصية رئيس الجامعة او نائب رئيس الجامعة او أمين المجلس الأعلى للجامعات الذى يترك منصبه لآى سبب من الأسباب ويعود الى هيئة التدريس » .

وفناد ما تقدم ان المشرع عندما أجاز فى قانون تنظيم الجامعات القديم رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ التعيين بعد بلوغ سن الستين بمكافأة تساوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الاخرى المقررة والمعاش قصر ذلك على كل من يشغل وظيفة أستاذ كرسى ووظيفة أستاذ . ومن ثم يتعين الاعتماد كاصل علم عند حساب المكافاة المستحقة لمن يعين من بين شاغلى هاتين الوظيفتين بعد الاحالة الى المعاش بالمرتب والرواتب الاضافية المقررة لها . بيد انه لما كان المشرع قد قرر فى هذا القانون نسوية معاش مدير الجامعة على اساس المرتب المقرر لهذه الوظيفة وكان مقتضى ذلك معاملته على اساس هذا المرتب بعد احالته الى المعاش فانه استثناء من الاصل العام سالف الذكر تحدد مكافاة الأستاذ ذى الكرسى الذى شغل وظيفة مدير جامعة قبل احالته الى المعاش على اساس مرتب هذه الوظيفة ، ولما كان الاعتماد بهذا المرتب يمثل استثناء من القاعدة العامة المقررة فى حساب المكافاة المستحقة لمن يعين بعد بلوغه سن الستين فانه لا يجوز التوسع فى هذا الاستثناء باضافة بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة مدير جامعة الى المرتب عند حساب مكافاة مدير الجامعة الذى يعين بعد احالته الى المعاش بوظيفة استاذ ذى كرسى وانما يتعين حساب مكافاته على اساس الفرق بين المرتب المقرر لمدير الجامعة والبدلات الاضافية المقررة للاستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له ، اما بدل التمثيل فانه لا يصرف الا لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل الأمر الذى لا يتحقق بالنسبة لرئيس الجامعة المحال الى المعاش لانه لا يقوم بأعباء هذه الوظيفة وانما بوظيفة أستاذ متفرغ .

واذا كان ذلك هو مسلك المشرع فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فانه لم يتغير بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فلقد نص المشرع صراحة فى المادة

٢٥ من هذا القانون على اعتبار رئيس الجامعة شاغلا لوظيفة استاذ على سبيل التذكار واحتفظ له ولنوابه — فى القاعده ٨ من مواعد تطبيق جدول المرتبات بالمرتب المقرر لهذه الوظائف دون بدل التمثيل وكان يجيز فى المادة ١٢١ قبل تعديلها ابقاء الاساتذة بعد سن الستين وأصبح يوجب بعد تعديلها الإبقاء على جميع من بلغوا هذا السن حتى سن الخامسة والستين ويجيز الإبقاء عليهم بعدها لمدة سنتين تأيلة للتجديد وذلك بمكافأة تساوى فى جميع الأحوال الفرق بين المرتب — مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى ، ومن ثم يكون المشرع قد اخذ فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بذات الأسس العلم الذى اعتنقه فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند تحديد المكافأة المستحقة لمن يبقى بالجامعة بعد سن الستين او سن الخامسة والستين فقرر منحه مكافأة تساوى المرتب المستحق له كعضو بهيئة التدريس مضافا اليه البدلات المستحقة له أيضا بهذه الصفة وبين المعاش . كما اخذ ، بذات الاستثناء بالنسبة لمن كان يشغل وظيفه رئيس جامعة قبل احواله الى المعاش اذ احتفظ له بمرتب تلك الوظيفة بعد تركه لها الأمر الذى يقتضى حساب مكافأته بعد سن الستين او سن الخامسة والستين على أساس هذا المرتب وحده دون البدلات التى يتمتع بارجوع فى تحديدها الى البدلات المقررة لعضو هيئة التدريس .

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كان الدكتور قد شغل منصب رئيس جامعة حتى تاريخ احواله الى المعاش فى ١٩٧١/٨/٤ وعين استاذاً بكلية التربية فى ١٩٧١/١٠/٣ فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ واستمر كذلك بعد صدور القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ فانه يستحق ابتداء من ١٩٧١/١٠/٣ مكافأة تساوى الفرق بين المرتب الذى كان يتقاضاه كرئيس جامعة مضافا اليه الرواتب الاضافية المقررة لوظيفة استاذ ذى كرسى والمعاش المستحق له قانونا ، فلا يجوز اضافة بدل التمثيل المقرر لرئيس الجامعة الى المرتب عند حساب تلك المكافأة . وعلى هذا الأساس كان يجب ان تحدد مكافأة الدكتور رئيس الجامعة السابق .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان المكافأة المستحقة لمن يبقى فى الخدمة او يعاد تعيينه فى وظيفة استاذ منفرد تنحصر فى الفرق بين معاشه وبين المرتب المقرر له والبدايات المقررة لوظيفة الاستاذ ولا يدخل ضمنها بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة رئيس او نائب رئيس الجامعة .

(ملف ٨٦/٤/٨٢٧ — جلسة ١٩٨٠/٢/٢٠)

تعليق :

وقد طلب اعادة عرض الموضوع ، فعرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلسته ١٩٨٥/٤/١٧ التى استظرت امتاءها السابق بجلستها ١٩٨٠/٢/٢٠ الذى انتهت فيه الى ان المكافأة المستحقة لمن يبقى فى الخدمة او يعاد تعيينه فى وظيفة استاذ متفرغ تنحصر فى الفرق بين معاشه وبين المرتبات المقررة له وانبدلات المقررة لوظيفته ولا يدخل ضمنها بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة رئيس او نائب رئيس الجامعة ، تأسيسا على ان المشرع عندما اجاز فى قانون تنظيم الجامعات رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ الثمين بعد بلوغ سن ائستين بمكافأة تساوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب الاخرى المقررة والمعاش تصرف ذلك على من كان يشغل وظيفة استاذ ذى كرسى ووظيفة استاذ ، ومن ثم يتعين الاعتماد كأصل عام عند حساب المكافأة المستحقة لمن يعين من بين شاغلى هاتين الوظيفتين بعد الاحالة الى المعاش بالمرتب والرواتب الإضافية المقررة لها . بيد أنه لما كان المشرع قد قرر فى هذا القانون نسوية معاش مدير الجامعة على أساس المرتب المقرر لهذه الوظيفة وكان مقتضى ذلك معاملته على أساس هذا المرتب بعد إحالته الى المعاش فإنه استثناء من هذا الأصل العام تحدد مكافأة الاستاذ ذى الكرسى الذى يشغل وظيفة مدير جامعة قبل إحالته الى المعاش على أساس مرتب هذه الوظيفة . ولما كان الاعتماد بهذا المرتب يمثل استثناء من القاعدة العامة المقررة فى حساب المكافأة المستحقة لمن يعين بعد بلوغه سن الستين فإنه لا يجوز التوسع فى هذا الاستثناء بالإضافة بدل التمثيل المقرر لشاغل وظيفة مدير جامعة الى المرتب عند حساب مكافأة مدير الجامعة الذى يشغل وظيفة استاذ ذى كرسى قبل تعيينه مديرا للجامعة ثم يعين بعد إحالته الى المعاش هو

مدير للجامعة بوظيفة أستاذ متفرغ وانما يتعين حساب مكافأته على أساس الفرق بين المرتب المقرر لمدير الجامعة والبدلات الإضافية المقررة للأستاذ ذى الكرسى وبين المعاش المستحق له والمحسوب على أساس مرتب مدير الجامعة. أما بدل التمثيل فانه لا يصرف الا لشاغل الوظيفة المقرر لها هذا البدل ، الأمر الذى لا يتحقق بالنسبة الى رئيس الجامعة التى انتهت خدمته وهو رئيس للجامعة ، لانه لو انتهت مدته كمدير للجامعة قبل بلوغه سن الستين وعاد الى وظيفة أستاذ ذى كرسى التى كان يشغلها قبل تعيينه مديرا للجامعة فانه كان يحتفظ بمرتب مدير الجامعة بصفة شخصية ولكنه لا يحتفظ ببذل التمثيل المقرر لمدير الجامعة لانه لم يعد يشغل هذه الوظيفة فاذما ما انتهت خدمته بعد بلوغه سن الستين وعين استاذاً متفرغاً فان مرتبه المحتفظ له به عندما كان مديراً للجامعة يدخل فى حساب المكافأة التى يعين بها دون بدل التمثيل المقرر لمدير الجامعة والذى لا يحتفظ به عندما يعاد تعيينه أستاذاً بعد انتهاء مدته كمدير للجامعة . وعندما يعين بعد بلوغه سن الستين كأستاذ متفرغ فانه لا يحتفظ بهذا البدل أيضاً ولا يدخل فى حساب المكافأة التى تستحق له ، لانه لا يقوم باعباء هذه الوظيفة ، واذا كان ذلك هو مسلك المشرع فى ظل العمل بالقانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فانه لم يتغير بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٤ فلقد نص المشرع صراحة فى المادة ٢٥ من هذا القانون على اعتبار رئيس الجامعة شاغلاً لوظيفة أستاذ على سبيل التذكير واحتفظ له ولنوابه — فى القاعدة ٨ من قواعد تطبيق جداول المرتبات المقررة لهذه الوظائف — بالمرتب فى هذه الوظائف دون بدل التمثيل . وكان يجيز فى المادة ١٢١ قبل تعديلها ابقاء الأساتذة بعد سن الستين وأصبح يوجب بعد تعديلها الإبقاء على جميع من ألفوا هذه السن حتى الخامسة والستين ويجيز الإبقاء عليهم بعدها لمدة سنتين قابلة للتجديد وذلك بمكافأة تساوى فى جميع الأحوال الفرق بين المرتب — مضافاً اليه الرواتب والبدلات الأخرى والمعاش ومن ثم يكون المشرع قد أخذ فى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بذات الأصل العام الذى اعتنقه فى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عند تحديد المكافأة المستحقة لمن يبقى بالجامعة بعد سن (م — ٥٦ — ج ١٢)

الستين أو سن الخامسة والستين فقرر منحه مكافأة تساوى المرتب المستحق له كعضو بهيئة التدريس مضافا اليه البدلات المستحقة له أيضا بهذه الصفة وبين المعاش . كما أخذ بذات الاستثناء بالنسبة لم كل يشغل وظيفة رئيس جامعة تؤهل أحواله الى المعاش اذ احتفظ له بمرتب تلك الوظيفة بعد تركه لها . الأمر الذى يقتضى حساب مكافأته عند تعيينه استاذاً متفرغاً عند بلوغه سن الستين أو سن الخامسة والستين على أساس هذا المرتب وحده دون البدلات التى يتعين الرجوع فى تحديدها الى البدلات التى كانت مقررة له كعضو فى هيئة التدريس .

وحيث أن طلب إعادة عرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع لم يتضمن أية اضافة جديدة فى الوقائع كما لم يتضمن أى أسباب أو أسانيد قانونية مغايرة لم تكن مطروحة على هيئة الجمعية العمومية لدى إصدارها إفتاءها السابق ، وبعد مناقشة الموضوع من جميع نواحيه انتهت الجمعية الى تأييد إفتاءها السابق فى الموضوع . لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد متواها السابقة .

(ملف ٨٦/٤/ ٨٣٧)

قاعدة رقم (٤٣٢)

المبدأ :

زيادة مكافأة الأستاذ المتفرغ بزيادة البدلات المقررة للوظيفة وتنقص بمقدار الزيادة فى المعاش .

ملخص الفتوى :

أن قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٤ ينص فى المادة (١١٣) على أن « من انتهاء الخدمة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس ستين سنة ميلادية ومع ذلك إذا بلغ عضو هيئة التدريس هذه السن خلال العام الجامعى فيبقى

الى نهايته مع احتفاظه بكافة حقوقه ومناصبه الادارية ، وينتهى العام الجامعى بانتهاء أعمال الامتحانات فى ختام الدراسة فى العام الجامعى ، ولا تحسب المدة من بلوغه سن الستين الى نهاية العام الجامعى فى المعاش .

وينص فى المادة (١٢١) على انه « مع مراعاة حكم المادة (١١٢) يبقى بصفة شخصية فى دات الكلية أو المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ويصبحون أساتذة متفرغين حتى بلوغ سن الخامسة والستين ، وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار فى العمل ، ولا تحسب هذه المدة فى المعاش وينقاضون مخافة اجمالية توازن الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش . مع الجمع بين المكافأة والمعاش » .

وتنص المادة (٥٦) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ على انه « مع مراعاة أحكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للأستاذ وعليه واجباته . وذلك فيما عدا تقلد المراكز الادارية ، وله على وجه الخصوص عضوية مجلس القسم وعضوية مجلس الكلية والاشتراك فى اختيار عميد الكلية وفقا لأحكام المواد ٥٢ و ٤٠/ج و ٤٢ من قانون تنظيم الجامعات » .

ومفاد تلك النصوص أن المشرع اوجب انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس وتسوية معاشه عند بلوغه سن الستين وإجاز له البقاء للعمل بكليته أو معده بعد هذه السن كأستاذ متفرغ حتى يبلغ سن الخامسة والستين وحدد له مكافأة اجمالية فى مقابل هذا العمل تساوى الفرق بين المرتب مضافا اليه الرواتب ، والبدلات الأخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش ، وأكد المشرع فى اللائحة التنفيذية المساواة بين الأستاذ المتفرغ وياتى الأعضاء فى الحقوق والواجبات وذلك فيما عدا المناصب الادارية التى لا يجوز له تقلدها وبذلك يكون قد أفصح عن قصده فى ألا يقل مجموع ما يتقاضاه العضو

من معاش ومكافأة بعد سن الستين عما يتقاضاه زميله الذي لم يصل الى تلك السن .

واذ لم ينسب المشرع المرتب والبدلات التي تحسب على اساسها المكافأة الى العضو وانما اطلق في تحديدها مفعولها بأنها المرتب والبدلات المقررة فانه يكون بذلك قد اعتد في حساب المكافأة بالمرتب والبدلات المقررة بجدول المرتبات للوظيفة وليس بترك التي كان يتقاضاها بالفعل عند بلوغه سن التقاعد وتبعاً لذلك فان المكافأة تزيد بزيادة المرتب والبدلات المقررة للوظيفة .

ولما كان المقصود بالمعاش في هذه الحالة هو معاش العضو فانه يتعين ايضاً الاعتداد بما يطراً عليه من زيادة تقتل المكافأة كلما زاد المعاش ولا يجوز في هذا الصدد ان يعتد بما يطراً على معاش العضو من زيادة في حين تفصل الزيادة التي تطرأ على مرتب وبدلات الوظيفة لأن ذلك من شأنه ان يؤدي الى انقاص حقوق الاستاذ المتفرغ المالية عما هو مقرر لأعضاء هيئة التدريس الأحدث منه في حين ان المشرع اوجب التسوية بينهم في جميع الحقوق باستثناء تقلد المناصب الادارية كما لا يجوز القول بتجميد المكافأة عند القدر الذي تحدت به في تاريخ بلوغ العضو سن الستين لأن في ذلك اهدار للنص الذي يوجب حساب المكافأة على اساس الفرق بين المعاش المقرر للعضو وبين المرتب والبدلات المقررة للوظيفة وعليه يتعين ان تتحرك المكافأة بتحريك أي منهما فتزيد بزيادة البدلات وتقل بزيادة المعاش .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان مكافأة الاستاذ المتفرغ تزيد بزيادة البدلات المقررة للوظيفة وتقص بمقدار الزيادة في المعاش .

تعليق :

وقد أعيد عرض موضوع مدى نأثر مكافأة الاساتذة المتفرغين بالجامعات بما يطرا على معاشاتهم وما يضاف إلى مرتبات وبدلات وظائفهم الأصلية من زيادات على الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع بجلسة ١٩٨٢/٥/١٩ فنبين لها ان قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ينص في المادة ١١٣ على ان « سن انتهاء الخدمة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ستون سنة ميلادية .

وينص القانون في المادة ١٢١ المعدلة بالقانون رقم ١٨ لسنة ١٩٨١ على انه (مع مراعاة حكم المادة ١١٣ يبقى بصفة شخصية في ذات الكلية او المعهد جميع من بلغوا سن انتهاء الخدمة ويصبحون اساتذة متفرعين حتى بلوغ سن الخامسة والستين وذلك ما لم يطلبوا عدم الاستمرار في العمل يتقاضون مكافأة اجمالية توازي الفرق بين المرتب مضاعفا اليه الرواتب والبدلات الاخرى المقررة وبين المعاش مع الجمع بين المكافأة والمعاش) .

وتنص المادة (٥٦) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ على انه (مع مراعاة احكام قانون تنظيم الجامعات يكون للأستاذ المتفرغ ذات الحقوق المقررة للأستاذ وعليه واجباته ، وذلك فيما عدا تقلد المناصب الادارية) .

وحاصل تلك النصوص ان المشرع قضى بانتهاء خدمة عضو هيئة التدريس عند بلوغه سن الستين وفي ذات الوقت اجاز له البقاء في كليته او معاهده . كأستاذ متفرغ حتى سن الخامسة والستين في مقابل مكافأة اجمالية تساوي الفرق بين المرتب والبدلات المقررة وبين المعاش وخوله حق الجمع بين تلك المكافأة والمعاش ، وأذ أطلق المشرع بالنسبة للمرتب والبدلات فلم ينسبها الى عضو هيئة التدريس وانما وصفها بانها المقررة فان المقصود بما يتحدد بالمستحقات المنصوص عليها بجدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ للوظيفة دون ما كان ينفاضه

العضو منها قبل احواله الى المعاش وليس ادل على ذلك من ان اللائحة التنفيذية للقانون اوجبت المساواة فيما بين الأستاذ المتفرغ والأسد مى الحقوق وذلك الأمر لن يتحقق اذا قل مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ من المعاش ومكافأة عما يتقاضى زميله الذى لم يبلغ سن الستين وهو ما يتبع حتما لو اعتد فى حساب المكافأة بما كان يتقاضاه العضو دون ما هو مقرر للوظيفة .

ومن ثم يتعين الاعتداد فى حساب المكافأة بالزيادة التى تطرا على جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

ولما كان المقصود بالمعاش ما ينصرف حتما الى المعاش المقرر للعضو فإنه يتعين ايضا الاعتداد بما يطرأ عليه من زيادة فنقل المكافأة كلها زاد المعاش اذ بذلك لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الأستاذ المتفرغ عما يتقاضاه زميله الذى لم يبلغ الستين ، ولا وجه للتول بان الاضافات التى طرأت على المعاشات لا تعد جزءا منها الا فى حالات محددة وفقا لأحكام القانونين رقمى ٧ لسنة ١٩٧٧ و ٦٢ لسنة ١٩٨٠. ذلك لأن المشرع قضى فى المادة الثانية من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١ باعتبار الزيادة المقررة بهذا القانون وجميع الاعانات والزيادات التى اضيفت الى المعاشات قبل تاريخ العمل به جزءا من المعاش تسرى فى شأنها جميع احكامه .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تأييد فتواها الصادرة بجلسة ٨ من ابريل سنة ١٩٨١ م. (ملف ٨٦ / ٤ / ٨٦٧)

— المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليتي الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط في مرحلتها الإنشائية :

قاعدة رقم (٤٢٢)

المبدأ :

المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بكليتي الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط قبل صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩١ لسنة ١٩٦٠ — في مرحلتها الإنشائية — لا تعتبر مكافأة تشجيعية — لا تعدو أن تكون مكافأة عن عمل اضافي اسند اليهم أثناء المرحلة الإنشائية للجامعة — هذا العمل لا يعتبر امتدادا لمعلم الاصلى — جواز الجمع بينها وبين بدل التفريغ المقرر بالقرار الجمهورى رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٧ وذلك بالنسبة للفترة السابقة على قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٩ بشأن الاجور الإضافية .

ملخص القضية :

انه يبين من مطالعة المذكرتين اللتين وافق عليها السيد وزير التربية والتعليم في ١٩٥٧/١١/٢٧ و ١٩٥٨/٩/٣٠ في شأن صرف المكافآت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط انه جاء بالمذكرة الأولى أن هؤلاء السادة يقومون بجهد مضاعف في سبيل انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع الى جانب انهم منقطعون للعمل بالجامعة في مرحلتها الإنشائية .. كما تبين من المذكرة الثانية أنها تستند الى ما يستلزمه العمل في جامعة أسيوط من جهد مضاعف من ناحية أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتنفيذ ما وضع من تخطيط عريض للجامعة يستلزم الانتفاع للأعمال الجماعية خلال المرحلة الإنشائية .

ومؤدى ذلك ان المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط على الأساس المتقدم قد ارتبطت بأعمال استلزمها مرحلة

انشاء جامعة اسيوط . وتدعيمها فى اول عهدا وكانت بمثابة تعويض لهم عما ييذلونه من جهد مضاعف واستنهاضا لهتهم فى العمل ، ومن ثم فان هذه المكافاة هى مقابل التكليف الإضافى الذى التى على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة اسيوط .

ان المكافاة المقررة على الوجه السالف بيانه لا تعتبر مكافاة تشجيعية نظرا الى أن قواعد منحها تقضى بصرفها دوريا بفئات محددة دون انتظار الى حين الانتهاء من انجاز العمل الذى أوكل اليهم القيام به وقد أمصحت المذكرات التى صدر بناء عليها قرارى وزير آتربية والتطعيم المشار انيها من أن هذا العمل يقتضى قيامهم بجهد مضاعف فى سبيل انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع ومن ثم كان منح هذه المكافاة من قبيل تعويضهم عن الجهد المضاعف الذى ييذلونه وليس هذا شأن المكافاة التشجيعية التى تمنح فى الأصل طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ٢٦ من اكتوبر سنة ١٩٥٥ عن خدمات ممتازة اداها العاملون أى انهم انجازها بالفعل .

ومتى كان ذلك فان هذه المكافاة لا تعدو أن تكون عن عمل اضافى أسند الى أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة اسيوط فى مرحلتها الانشائية وهذا العمل الإضافى لا يعتبر امتداد لعملهم الأصلى فى الجامعة وانها هو عمل ارتباط — كما سبق البيان — بمرحلة انشاء الجامعة وتدعيمها فى اول عهدا وبهذه المثابة يعتبر هذا العمل مغيرا لعملهم الأصلى حسبما حدده قانون تنظيم الجامعات .

ولا يغير من هذا النظر القول بأن القرار الذى منح هذه المكافاة اطلق عليها اسم المكافاة الممتازة فالمعبرة فى التكليف بالمقاصد والمعاني ونيسبت بالألفاظ والمباني .

ومن حيث أن الجمعية العمومية قد استقر رأيها على أن قاعدة حظر الجوع بين بدل التفرغ المقرر للمهندسين وبين المكافاة عن ساعات العمل الإضافية المنصوص عليها فى المادة الثالثة من القرار الجمهورى رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ بشأن بدل التفرغ — لا تسرى الا بالنسبة للمكافاة المقررة عن

العمل المتصل بالعمل الأصلي ويعتبر امتدادا له ومن ثم متى كانت المكافأة مثار البحث مقابل اسهام أعضاء هيئة التدريس والمعيدين في انشاء المعامل والورش واعداد المكتبة وتزويدها بالمراجع فانها تعتبر مقابل عمل انشائي ليس امتدادا لعملهم الأصلي ولا يصرى عليها حظر الجمع بينها وبين بدل التفرغ . وكل ذلك في الفترة السابقة على أول فبراير سنة ١٩٥٩ اما بعد هذا التاريخ فانه تفسر أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٩١ لسنة ١٩٦٠ بشأن المكافآت الانشائية التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان المكافأة التي صرفت لنسادة أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة أسيوط عما قتلوا به من اعمال انشائية طبقا لقرارى وزير التربية والتعليم الصادرين عامى ١٩٥٧ و ١٩٥٨ للمشار اليهما في الفترة السابقة على أول فبراير سنة ١٩٥٩ تعتبر مكافأة عن عمل اضافى ليس امتدادا لعملهم الأصلي ومن ثم يجوز انجمع بينها وبين بدل التفرغ المنصوص عليه في قرار رئيس الجمهورية رقم ٦١٨ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر .

(ملف ٥٤٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/٥/٢١)

الفرع المعاشر معايش أعضاء هيئة التدريس

قاعدة رقم (٤٣٤)

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس والمعيدون — تثبيت الموجودين منهم في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٢ بالقانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ — عدم حساب مدة الخدمة المؤقتة في المعاش إن طبق عليه هذا القانون وترك الخدمة قبل صدور القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ — تسوية المعاش بالمخالفة لذلك ومضى سنة من تاريخ تسليم السركى المدين فيه مقداره — لا يجوز المتأزعة فيه .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ في شأن تثبيت هيئات التدريس بالجامعات المصرية والمعنيين قبل أول فبراير سنة ١٩٥٢ — ينص في مادته الأولى على ان « يسرى على أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدون في الجامعات المصرية الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٢ أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية وتحسب لهم طبقاً لأحكامه مدة العمل السابقة في الحكومة ضمن مدة الخدمة التي تعطى الحق في المعاش بشرط ان يقبل كل منهم خصم الاحتياطي عن هذه المدة .

أما من يعين من أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدون ابتداء من التاريخ المنصوص عليه في الفقرة السابقة فلا تسرى عليه سوى أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ . » وجاء في المذكرة الإيضاحية لهذا القانون أنه « رغبة في التسوية بين فئات الموظفين

من نوى الكائنات الخاصة ، أعدت وزارة المالية والاقتصاد مشروع القانون المرافق بتثبيت أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعات الموجودين في الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ بحيث تسرى عليهم أحكام الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ونتيجة لذلك لا يكون أعضاء هيئات التدريس الحاليون خاضعين لأحكام الرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ إلا فيما يختص صندوق التأمين .

لما من يعين من أعضاء هيئات التدريس بعد أول فبراير سنة ١٩٥٣ فلا يخضع لأحكام هذا الرسوم بل تسرى عليه أحكام الرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ فيما يختص بالتأمين والإدخال على السواء » .

ويبين من ذلك انه يتمين حسب مدة الخدمة السابقة للمثبتين بمقتضى القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ وفقا للأحكام التى نص عليها الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ .

وتشخص المادة ٦٤ من هذا الرسوم على أن « مدد الخدمة السابقة الآتى بيانها لا تحتسب في المعاش بأى حال من الأحوال حتى ولو دفع أصحابها قيمة الاستقطاع الخاص بها الذى لم يسبق خصمه من ماهياتهم وهى التى قضيت :

١ — بصفة خدمة خارجين عن هيئة العمال .

٢ — بمقتضى عقود تتضمن مزايا خاصة في صورة مكافأة .

٣ — بصفة مؤقتة أو الى أجل مسمى » .

وهذا النص يتفق والقاعدة التى تضمنتها المادتان الثانية والثامنة من ذات الرسوم بقانون ذلك أن المادة الثانية تنص على أن « يستقطع سبعة ونصف في المائة من ماهيات جميع الموظفين والمستخدمين المكثين المقيدون بصفة دائمة ولا يجوز رد قيمة هذا الاستقطاع في أية حال

من الأحوال...» كما تنص المادة الثامنة على أنه « لا تستقطع السبعة ونصف في المائة إلا من ماهيات الموظفين والمستخدمين الدائمين الذين يكون عمرهم أكثر من ثمانى عشرة سنة » .

وبين بوضوح من المادة الأولى للقانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ السالف ذكرها أن الرسوم بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ يسرى بكافة أحكامه على تثبيت أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدى فى الجامعات المصرية الموجودين فى الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٢ . ويرتب على ذلك ضرورة مراعاة حكم المادة السادسة من الرسوم بقانون المشبار اليه . ولما كانت هذه المادة — بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٤٥ لسنة ١٩٥٢ تنص على أنه « لا يجوز للحكومة ولا لصاحب الشأن المنازعة فى أى معاش تم قيده متى مضى اثنا عشر شهرا من تاريخ تسليم السركى المعين فيه مقدار المعاش الى صاحب الشأن . كذلك لا يجوز للحكومة ولا لصاحب الشأن المنازعة فى مقدار المكافأة التى دفعت الا اذا قدمت المعارضة الى الجهة التى قامت بتسوية المكافأة خلال اثنى عشر شهرا من تاريخ صرفها » .

وبناء على ذلك فكل دعوى يراد بها أو بواسطتها تعديل مقدار المعاش الذى تم قيده أو المكافأة التى تم صرفها لا يجوز قبولها بعد مضى الميعاد المذكور أمام أية محكمة كانت لا على الحكومة ولا على مصالحها لآى سبب كان وتحت أية حجة كانت ولا يجوز أيضا قبول هذه الدعوى من الحكومة أو من مصالحها . ولما كانت هذه المادة تنص على ذلك فإن المعاشات التى تم قيدها تصبح نهائية اذا كان قد مضى على تسليم السركى الخاص بكل منها اثنا عشر شهرا دون ان تحدث منازعة بشأنها خلال هذه المدة ، أى ان هذه المعاشات لا يجوز حينئذ النظر فى تعديلها على اساس استبعاد ما قد يوجد من مدد خدمة مؤقتة .

وعلى ذلك فإن أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدى فى الجامعات المصرية الذين ثبتوا بمقتضى القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ وتركوا الخدمة قبل صدور القرار بقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ — الذى

أجاز حساب مدد الخدمة المؤقتة للمنتفعين بأحكام الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ — هؤلاء لا تحسب لهم مدد خدمتهم المؤقتة فى المعاشات ، على أن يراعى عند إعادة النظر فى المعاشات التى تم قيدها على خلاف ذلك حكم المادة السادسة من الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بعد تعديلها بالقانون رقم ٥٤٥ لسنة ١٩٥٣ .

(فتوى ٧١٥ فى ١٩٥٨/١٢/١)

قاعدة رقم (٤٣٥)

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — مدد الخدمة السابقة — القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ بشأن سريان الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات — جواز حساب مدد خدمتهم السابقة التى قضوها معينين بصفة مؤقتة أو بعقود فى المعاش — لا يحول دون ذلك قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٢٥/١٢/١٦ بوقف التثبيت وتعذر استقطاع احتياطي المعاش من رواتبهم تبعاً لذلك .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٣ بشأن سريان الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ على الجامعات ينص فى المادة الأولى منه على أن « يسرى على أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين فى الجامعات المصرية الموجودين فى الخدمة قبل أول فبراير سنة ١٩٥٣ ، أحكام الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، وتحسب لهم طبقاً لأحكامه ، مدة العمل السابقة فى الحكومة ، ضمن مدة الخدمة التى تعطى الحق فى المعاش بشرط أن يقبل كل منهم خصم الاحتياطي عن هذه المدة . أما من يعين من أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين ابتداء من التاريخ المنصوص عليه فى الفقرة السابقة ، فلا يسرى عليه سوى أحكام الرسوم بقانون ٣١٦ لسنة

١٩٥٢) بإنشاء صندوق للتأمين واخر للمعاشات لموظفى الحكومة
الذين « . أما المادة الثانية منه فتخص على أن « يعمل به من تاريخ
نشره فى الجريدة الرسمية » . وقد تم ذلك فى ٢٢ من أبريل سنة ١٩٥٢ .
وبين من نص المادة الاولى من القانون السالف الذكر ، أن الشارع
رأى أن يستثنى أعضاء هيئات التدريس المشار اليهم ، من أحكام الرسوم
بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه فيما تعلق به منها بأحكام
الاشتراك فى صندوق الادخار ، والذي أنشاه ، ويجعل الاشتراك فيه انزاميا
بالنسبة الى غير المثبتين من الموظفين وأنه من تم قضى بأن يعتبر هؤلاء
الأعضاء من الموظفين المثبتين ، بحيث تسرى عليهم أحكام الرسوم بقانون
رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، اعتبارا من تاريخ العمل به ، ثم أجاز أن تنصب
لهم مدد العمل السابقة على ذلك ، ضمن مدد الخدمة المحسوبة فى المعاش .
مضى كانت من بين المدد التى يجوز حسابها فى المعاش طبقا لأحكام الرسوم
بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ على أن يؤدى كل منهم احتياطي المعاش .
وقدره سبعة ونصف فى المائة من المرتب عن المدد السابقة .

والى ذلك كله اشارت الفكرة الايضاحية للقانون ، إذ قالت « ان
تثبيت أعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية أمر كان متفقا عليه
بين الجامعات والحكومات المختلفة وكما أن أعضاء هيئات التدريس
بالجامعات يتمتعون بكادر القضاء وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر
فى ١٠/٦/١٩٤٦ ، وأن التثبيت من اهم مزايا هذا الكادر ، هذا الى
ان القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٥٠ قضى بربط درجات أعضاء هيئات
التدريس بكليات الجامعات المصرية بدرجات رجال القضاء والنيابة وبذلك
أصبح للجامعات كادر خاص بها مماثل لكادر القضاء مما يستدعى
التسوية فى المعاملة بينها ، ونظرا الى أن قواعد التثبيت لم تسر على
أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، ولم يحل دون ذلك الا انتظار صدور
لائحة جديدة للجامعة الأمر الذى يخلطهم فى عداد غير المثبتين من الموظفين
من تسرى عليهم أحكام صندوق الادخار المنشأ بالقانون رقم ٣١٦
لسنة ١٩٥٢ . فاته رغبة فى التسوية بين فئات الموظفين من ذوى الكدرات
الخاصة أعدت وزارة المالية والاقتصاد مشروع القانون المرافق، بتثبيت أعضاء

هيئات التدريس وأُدرسين :المُساعدين والمُعَدين بالجامعات الموجودين في الخدمة قبل أول نِبراير سنة ١٩٥٣ بحيث تُسرى عليهم أحكام المُرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ . ونتيجة لذلك لا يكون أعضاء هيئات التدريس الحاليين خاضعين لأحكام المُرسوم بقانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ إلا فيما يختص بصنوق التأهين ، أما من يَعيّن من أعضاء هيئات التدريس بعد أول نِبراير سنة ١٩٥٣ فلا يخضع لأحكام هذا المُتروع بل تُسرى عليه أحكام المُرسوم بقانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ فيها يختص بالتأهين و :إخار عني السواء « .

وواضح من ذلك ، أن القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ ، يقضى بأن يعامل أعضاء هيئات التدريس بالجامعات الموجودين في الخدمة ، في التاريخ المحدد فيه ، بأحكام المُرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ، وأن تُجرى هذه المعاملة عن المدة السابقة أيضا ، متى كانت من تلك المدد التي يجوز حسابها طبقا لأحكام ذلك المُرسوم بقانون .

وبالرجوع إلى أحكام المُرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ المشار إليه ، يبين أن المادة الثانية منه تنص على أن « يستقطع سبعة ونصف في المائة من ماهيات جميع الموظفين والمُستخدمين المُكَيّن المُقيدين بصفة دائمة . ولا يجوز رد قيمة هذا الاستقطاع في أية حال من الأحوال . والموظفون الذين يجرى على ماهياتهم حكم هذا الاستقطاع لهم دون سواهم الحق في معاش أو مكافأة بمقتضى أحكام هذا القانون » . أما المادة (٤) منه فتُص على أن « لا يستقطع الاحتياطي من ماهيات الآتي ذكرهم . ولذلك لا يكون لهم أي حق في المعاش : (أولا) العمال الذين من الأنواع المبينة في الجدول حرف ١ المرفق بهذا القانون . (ثانيا) الموظفون والمُستخدمون المعينون بعقود أو بصفة مؤقتة » . غير أن الموظفين والمُستخدمين الدائمين الذين ينتقلون من وظائفهم لتأدية أعمال وظائف مؤقتة والذين ينتقلون إلى وظائف مديري التعليم بمجالس المديرية أو لوظائف نظار للمدارس الحرة الخاضعة لتفتيش ومراقبة وزارة المعارف ، وكذلك من تعينه الحكومة للخدمة في إحدى المصالح

غير الحكومية أو في إحدى الحكومات الأجنبية لمدة معينة تحسب لهم في تسوية المعاش مدد الخدمة التي يقضونها بهذه الصفة على أساس المساهمة التي كانت تعطى لهم في وظائفهم الدائمة مع ادخال العلاوات والترقيات التي قد تمنح لهم في تلك الوظائف لو أنهم بقوا فيها طبقا للقواعد المعمول بها . « وتنص المادة (٨) على أنه « لا يستقطع السبعة والنصف في المائة إلا من ماهيات الموظفين الدائمين الذين يكون عمرهم أكثر من ثمانى عشرة سنة . وتنص المادة (٨) على أنه « لا تستقطع السبعة والنصف في المائة إلا من الاستقطاع لا تحسب في تسوية المعاش أو المكافأة في أى حال من الأحوال . ويكون الاستقطاع للمعاش شهوريا ، ولا يجوز توريد أى مبلغ عن مدة خدمة سابقة لم يجر عليها حكم الاستقطاع بقصد حسابها في المعاش أو المكافأة . ويستثنى من ذلك (أولا) مدة الاختبار المقررة في اللائحة العمومية لقبول وترقية المستخدمين الملكيين ، فإن هذه المدة تحسب في المعاش مقابل توريد قيمة الاستقطاع الخاصة بها إذا قضاها المستخدم بصفة مرضية ، وعين بعدها بصفة دائمة . (ثانيا) المدد التي تقضى في البعثات التي ترسلها الحكومة الى الخارج . » وتنص المادة (٦٤) منه على أن « الموظفون والمستخدمون الذين يكونون في الخدمة وقت صدور هذا القانون ، ما عدا البعثين في المادة ٤ منه لهم أن يطلبوا الانتفاع بأحكامه بشرط أن يقدموا طلبا بذلك في ظرف ستة أشهر من تاريخ نشره . » على أن مدد الخدمة السابقة الآتى بيانها لا تحسب في المعاش بأي حال من الأحوال حتى ونود دفع أصحابها قيمة الاستقطاع الخاص بها الذي لم يسبق خصمه من ماهياتهم . وهي التي قضيت :

١ — بصفة خدمة خارجين عن هيئة العمال .

٢ — بمقتضى عقود تتضمن مزايا خاصة في صورة مكافأة .

٣ — بصفة مؤقتة أو الى أجل مسمى . » .

ويؤخذ من هذه النصوص :

اولا — أن مدد الخدمة لا يجوز حسابها في المعاش ، هي تلك التي

لا يستقطع عنها احتياطي المعاش : وهى تلك التى تقضى فى وظيفة من الوظائف الواردة فى الجدول « ١ » الملحق بالمرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، وتلك التى يكون الموظف معيناً فيها بعقد أو بصفة مؤقتة وتلك التى تكون على وظيفة من وظائف الخارجين عن الهيئة .

ثانياً — ان مدد الخدمة التى تحسب فى المعاش . طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ هى تلك التى تقضى على وظائف دائمة ، مدرجة بهذه الصفة فى الميزانية ، وأنه الى ذلك يجب ان يكون الموظف خلال هذه المدد معيناً بصفة دائمة . على ان يضاف الى ذلك مدة الاختبار ، ومدد البعثات ، وكذا المدد التى ينقل فيها الموظف المعين أصلاً بصفة دائمة على وظيفة دائمة ، لتغطية أعمال وظائف مؤقتة .

والأصل ان الموظف الذى يعين فى وظيفة دائمة ، يعين على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر . وأنه فى انشاء هذه المدة ، وعند انتهائها . يكون للوزير الحق فى رفعه « اما اذا مضى الموظف مدة الاختبار . على نحو يرضى رؤسائه ، فانه يعين نهائياً ، ونفى عين نهائياً فانه يعامل بمقتضى قانون المعاشات فيجرى على راتبه حكم الاستقطاع ، وتحسب له فى ضمن المدة المحسوبة فى المعاش مدة الاختبار ، على ان يكون قضاها بعد بلوغه سن الثامنة عشرة . (المواد ارقام ٥ ، ١٣ ، ١٥ ، ١٦ ، من التكريتو الصادر فى ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين فى مصالح الحكومة المعمول بها آنذ) .

وعلى مقتضى ذلك الأصل ، كان ثمة تلازم بين تعيين الموظف بصفة دائمة وبين استقطاع المعاش من مرتبه . ولذلك كلن الموظف الدائم ، هو المتيد على وظيفة مدرجة فى سلك الوظائف الدائمة اذا جرى على راتبه حكم الاستقطاع ، وهو لا يجرى ألا بعد تثبيته فى وظيفته ، أى — تعيينه فيها بصفة نهائية ، وهو ما يجرى بعد تاليته فترة الاختبار على نحو مرضى . على أنه فى ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ ، صدر قرار من مجلس الوزراء بوقف تثبيت الموظفين ، أى تعيينهم بصفة دائمة ، حتى لا يجرى على رواتبهم حكم الاستقطاع ، وذلك ريثما يعالج الأمر بوضع أسس جديدة (م — ٥٧ — ج ١٢)

للمعاشات لا ترهق الخزنة العامة . وأدى ذلك الى أن أصبح جميع الموظفين الذين عينوا ابتداء من ذلك التاريخ ، على وظائف دائمة غير مثبتين ، أى غير دائمين . ومن ثم اعتبروا جميعا مؤقتين ، أو بمباراة أخرى غير معينين بصفة دائمة ولم يستثنى من ذلك سوى بعض طوائف من الموظفين كرجال القضاء والنيابة ومجلس الدولة وضباط الجيش والبوليس .

ولما كان الشارع قد رأى بالقانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ ، أن يستثنى أيضا ، من قاعدة وقف التثبيت ، أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، وأن يجرى معاملتهم بأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ، حتى عن المدة السابقة ، فإن مقتضى ذلك ولازمة أنه رجع بهم الى الأصل المتقدم ، اعتبارا من تاريخ سابق ، بحيث أن من عين منهم فى وظيفة دائمة ، واستمر فى وظيفة بعد انتهاء مدة الاختبار ، يعتبر أنه قد عين فى هذه الوظيفة بصفة دائمة ، بعد أن زال المساع من اعتباره كذلك بأثر رجعى ، ومن ثم ، فإنه بالنسبة الى مدد الخدمة السابقة ، يكفى لحسابها فى المعاش ، أن تكون قد قضيت على وظيفة دائمة ، حتى ولو كان الموظف خلال هذه المدة معيناً بعقد أو بصفة مؤقتة ، إذ الفرض أنه كان كذلك ، لأنه لو لم يكن كذلك لثبت فى وظيفته ، وعمول بعبا . ومن قبل بأحكام المرسوم بقانون سالف الذكر . وكل ما يلزم بعد ذلك هو أن تؤدى عن المدة السابقة ، احتياطي المعاش الخاص بها .

وأنه لما يؤيد ذلك ، فضلا عما سلف بيانه ، من أن حساب المدد التى قضيت على ربط وظائف دائمة ، جائز طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ، بعد زوال صفة عدم التثبيت فى الوظيفة ، بأثر رجعى ، بمقتضى القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ ، حسبما قضيت بذلك نصوبه ، وأوضحته مذكرته الإيضاحية ، وكتبته الأوضاع السابقة على ذلك . أن الموظفين غير المثبتين المعينين بعقود على ربط وظائف دائمة ، لم يعتبروا من الموظفين المؤقتين ، فى حكم المباداة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ الخاص بالمعاشات ، وأنه من ثم كفوا يتقاعدون من سن

الستين . وفقا لحكم المادة ١٤ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ (تنوى قسم الرأى مجتمعاً بتاريخ ١٩٥٣/٢/٢٥) ، وفى ذلك ، ما يؤكد أن هؤلاء ، أنها كانوا يعتبرون مؤقتين أو غير مثبتين فى حكم قانون المعاشات لمنع استقطاع المعاش من رواتبهم فقط . وحرمانهم بالتالى من المعاش . أما من حيث الواقع ، وإحكام قوانين التوظيف المصوب بها ، فهم موزعون دائمون . (فى تفصيل ذلك) الفتوى المسالفة الإشارة إليها ص ٢٩٢ بند ٩٦ . مجموعة فتاوى الستين ٦ ، ٧) .

ومتى تقرر ذلك . فإنه لا يكون ثمة أساس للقول ، بأن المدد التى قضاه الموظف شاعلاً لوظيفة دائمة . بصفة مؤقتة ، أو بعقد . كثر من آثار وقف التثبيت . بالمعنى الموجب لتطبيق أحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ . فى حقه — لا تحسب ضمن مدد الخدمة التى تدخل ضمن المدة المحسوبة فى المعاش لأعضاء هيئات التدريس . المؤقتين بمقتضى القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ . وغنى عن البيان ، أن القول بعدم حساب هذه المدد . تأسيساً على أنه لم يجر على راتبها حكم الاستقطاع . مردود بأنه لو جرى ذلك الاستقطاع عليها لحسبت من قبل صدور القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ المشار إليه . هذا من جهة ، ومن جهة أخرى ، فإنه لو لم تحتسب طبقاً لما قضى به هذا القانون ، فإنه لا يكون ثمة مجال يعمل فيه حكمه الخاص . بحساب مدد الخدمة السابقة ، طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ، لأن كل المدد السابقة لن تحسب إذن ، لأنها إما أن تكون من المدد التى لا يجوز حسابها أصلاً طبقاً لذلك المرسوم ، أو تكون من بين المدد التى كان يجب حسابها طبقاً له ، لولا أن حال دون ذلك قرار وقف التثبيت المشار إليه .

ويخلص مما سبق أن مدد الخدمة ، التى قضاه أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ممن ثبتوا بمقتضى أحكام القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ ، والتى كان هؤلاء فيها يعتبرون موظفين مؤقتين بحكم كونهم معينين بصفة مؤقتة أو بعقود — هذه المدد تحسب ضمن مدد خدمتهم المحسوبة فى المعاش ، طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩

بشرط واحد ، هو ان تكون هذه المدد قد قضيت على وظائف دائمة على ان يقبل العضو خصم الاحتياطي المستحق عنها .

(فتوى ٥٢٢ فى ١٩٦٣/٥/١)

قاعدة رقم (٤٣٦)

المبدأ :

مدد الخدمة السابقة التى قضاهأ أعضاء هيئة التدريس على وظائف درجات خارج الهيئة — امكن حسابها فى المعاش ولو لم يتقدموا بطلبات جديدة فى هذا الشأن — اعتبار طلباتهم السابقة على صدور القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة التى قضيت على وظائف دائمة او مؤقتة او على اعتماد ، قائمة لم تسقط .

ملخص الفتوى :

لئن كان مقتضى ما سبق ، هو أن مدد الخدمة التى قضيت على وظائف مؤقتة ، لا تحسب ضمن مدد الخدمة المحسوبة فى معاش أعضاء هيئات التدريس المشار اليهم ، الا انه بعد ان ثبتوا بمقتضى القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٢ ومضى فى شأنهم ، طبقا له . احكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات . فانه من ثم يفيد هؤلاء من احكام القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ فى شأن حساب مدد الخدمة التى قضيت على وظائف دائمة او مؤقتة او على درجات شخصية يخصم بها على وظائف خارج الهيئة او على اعتمادات الباب الثالث المتضمن درجات فى المعاش — اذا كانوا قد بقوا فى الخدمة حتى تاريخ العمل باحكام هذا القانون وتتم هذه الاملاة ولو لم يكن هؤلاء قد تقدموا بطلبات للانادة من حكم هذا القانون خلال السنة التمهيدية لتاريخ العمل به ، لانه متى ثبت ان هؤلاء قد طلبوا حساب المدد المؤقتة التى قضيت على وظائف مما ذكر ، طبقا لاحكام القانون رقم ١٩٢ لسنة ١٩٥٣ ، فان هذه الطلبات التى لم تكن مقبولة ، طبقا لاحكام ذلك القانون على أساس ان المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الذى يحيل اليه ذلك القانون ، لا يسمح

بحساب هذه المدة ضمن المدة المحسوبة فى المعاش — تعتبر قائمة حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٧ : مادام أنه لم يبين أن نية أى منهم قد انصرفت الى العدول عنها . ومن ثم ، ينبغى الاعتداد بها ، والقول تبعاً بأنها نغنى عن تقديم طلبات جديدة طبقاً لأحكام هذا القانون الأخير . وعلى مستوى ذلك : يتعين الاستجابة اليها ، لأن احكام هذا القانون الأخير نجلها . من حيث الموضوع : قائمة على أساس سليم من القانون . بعد أن لم تكن كذلك عند تقديمها . ووجه القول بها سلف . ان الطلبات التى قدمها هؤلاء لحساب مدد خدمة سابقة ، مما لا يجوز حسابها طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ ، تعتبر قائمة . ووجهة انى جهة الإدارة ، ولكن هذه لا تستجيب اليها . مادام القانون لا يجيز ذلك . وعدم الاستجابة لهذه الطلبات ، لا يسقطها ، اذ هى تعتبر من قبيل الطلبات ، التى تستوجب بطبيعتها التكرار ، ما بقى السبب الموجب لها قائماً . وهو عدم حساب المدد المؤقتة المشار اليها فى المعاش . ومن ثم . مادام صدر قانون يجيز حساب هذه المدد . فقد وجب على الإدارة أن تستجيب لهذه الطلبات . بعد أن زان المانع من ذلك . وقلم الأساس الذى يمكن أن تستند اليه هذه الطلبات ، فأصبح ممكناً اجابتها . بعد أن لم يكن الأمر كذلك عند تقديمها وبخاصة وأن مدة الستة الأشهر التى تلى تاريخ العمل بالقانون ، هى مدة انقضت فى جدل بين الجامعة وديوان المحاسبات . حول مدى جواز حساب المدد المؤقتة بصفة عامة ، وأن الجامعة كانت تتجه فى ذلك الى القول بحساب هذه المدد جميعاً : على ما سلف ايضاحه ، وأن هذا الجدل لم ينته الا بعد أن عرض الديوان الأمر على الجمعية العمومية ، على نحو ما اشر اليه فى الوقائع ، وأنه لذلك يمكن القول بأن فوات الميعاد المشار اليه ، وعدم تقدم أعضاء هيئة التدريس خلاله ، بطلبات لحساب المدد المؤقتة طبقاً لأحكام القانون المذكور ، لا يرجع أساساً الى تقصير منهم ، وأن لهم العذر اذا ما اکتفوا بما ضمنوه فى طلباتهم المقدمة من قبل لحساب كل المدد السابقة مادام أن البادى أن الجامعة كانت تريد الاستجابة لها .

الفصل الخامس

تأديب أعضاء هيئة التدريس

الفرع الأول

جرائم تأديبية

قاعدة رقم (٤٣٧)

المبدأ :

ان اعطاء دروس خصوصية بدون اذن خاص يصدر من مجلس الجامعة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس او من مدير الجامعة بالنسبة الى غير أعضاء هيئة التدريس يجعل هؤلاء واولئك عرضة للمحاكمة التأديبية .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الخاص بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بجامعة فؤاد الأول وتأديبهم ينص فى مادته الثانية عشرة على انه لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس اعطاء دروس خصوصية او القيام بعمل من اعمال الخبرة أو اعطاء استشارة فى موضوع معين الا باذن من مدير الجامعة بناء على طلب عميد الكلية المختصة .

اما بالنسبة لغير أعضاء هيئة التدريس أى المدرسين المساعدين والمعيدين فقد اُحلت المادة ٢٢ من القانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٥٠ باعادة تنظيم جامعة فؤاد الأول على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على ان يسرى على جميع موظفى الجامعة ومستخدميها احكام التوظيف العامة لموظفى الحكومة ومستخدميها وذلك مع مراعاة ما تنص عليه اللوائح الخاصة بأعضاء هيئة التدريس . ولا شك ان هذه الاحالة تنصرف الى الاحكام الموضوعية الذى تضمنها ذلك القانون من حيث شروط

التعيين وقواعد الفرعية والتأديب والعزل دون مسائل بتمعية هؤلاء الموظفين للجامعة بوصفها مؤسسة عامة مستقلة يديرها مجلس الجامعة ومدير الجامعة كل في حدود اختصاصه ويؤدى ذلك أنه في تطبيق الحكم الوارد فى المادة ٧٨ الخاص بحظر العمل فى غير أوقات العمل الرسمية يتعين أن يستلزم المدرسون المساعدون والمعيدون الآن الخاص بذلك من مدير الجامعة لا من وزير المعارف فإن مدير الجامعة هو السلطة الرئاسية بالنسبة اليهم التى تقابل مجلس الجامعة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس ولا سلطان لوزير المعارف على موظفى الجامعة الا فيما خوله القانون صراحة .

ويؤكد هذا النظر ان المادة ٢٠ من قانون إعادة تنظيم جامعة فؤاد تنص على ان يعين وزير المعارف العمومية الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية أما غير هؤلاء من الموظفين والمستخدمين فيعينهم وزير المعارف بناء على طلب مدير الجامعة عدا الموظفين الذين يكون تعيينهم من اختصاص مدير الجامعة ، فان المستفاد من هذا الحكم ان صدور قرار التعيين من وزير المعارف لا يجعل منه سلطة رئاسية بالنسبة الى غير أعضاء هيئة التدريس اذ لا وجه للتمييز بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس الذين لا يتبعون وزير المعارف بالرغم من أنه هو الذى يصدر قرارات تعيينهم .

وعلى مقتضى ما تقدم فان اعطاء دروس خصوصية بدون اذن خاص يصدر من مجلس الجامعة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس او من مدير الجامعة بالنسبة الى غير أعضاء هيئة التدريس يجعل هؤلاء وأولئك عرضة للمحاكمة التأديبية ولا يعفيهم من هذه المسألة أن مجلس الوزراء اصدر قرارا فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بعدم مؤاخذة أى موظف كان يمارس عملا خلاف عمله الاصلى قبل صدور هذا القرار بدون اذن من الجهة التابع لها . فذلك انه حتى مع التسليم بأن هذا القرار يتضمن اجازة لاجرة لها قوة الاذن السابق فانه لا يسرى على موظفى المؤسسات

العامة ذات الشخصية المعنوية المستقلة اذ لا سلطان لمجلس الوزراء عليهم ومن ثم فانه يتعين القول بعدم سريان القرار الصادر فى ١٧ ديسمبر على موظفى جامعة فؤاد الذين يتبعون الجامعة كشخص اعتبارى مستقل وبذلك مجلس الجامعة وحده ادارة شئونهم دون مجلس الوزراء لا فرق فى ذلك بين أعضاء هيئة التدريس او غيرهم لانهم سواء من حيث عدم خضوعهم لمجلس الوزراء .

لذلك انتهى قسم الراى مجتمعا الى ان أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من مساعدى المدرسين والمعيدى الذين قرر مجلس الوزراء فصلهم بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ . لا يجوز لهم التمسك بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بالتجاوز عن مخالفة الموظفين لحكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(فتوى ١٨٤ فى ١٩/٦/١٩٥٢)

قاعدة رقم (٤٢٨)

المبدأ :

مزاولة أعضاء هيئة التدريس المهنة خارج الجامعة او داخلها فى غير اوقات العمل الرسمية — منوط بالحصول على ترخيص بها من مدير الجامعة بالشروط الواردة فى المادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ — محاسبة المخالف تأديبيا .

ملخص الحكم :

ان المادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات فى الجمهورية العربية المتحدة نص على ان « لمدير الجامعة بناء على عرض عميد الكلية ان يرخص بصفة استثنائية لأعضاء هيئة التدريس فى مزاولة مهنتهم خارج الجامعة او داخلها فى غير اوقات العمل الرسمية بشرط ان يكسب المرخص له فى ذلك خبرة تنفع فى تخصصه العلمى

وبشرط ألا يتعرض هذا الترخيص مع الواجبات الجامعية وحسن أدائها ولا مع اللوائح المعمول بها من مزاولة هذه المهنة ، ويصدر بقواعد تنظيم مزاولة المهنة قرار من المجلس الأعلى للجامعات ، ولا يكون الترخيص من مزاولة المهنة خارج الجامعة إلا لمن مضى على تخرجه عشر سنوات وقضى ثلاث سنوات على الأقل في هيئة التدريس . . « ولما كان النائب من الأوراق أن الطاعن تخرج في كلية الطب بجامعة دمشق في يونيو سنة ١٩٥١ وعين مدرسا في الكلية المذكورة في ١٧ من كانون الثاني (يناير) ١٩٥٦ ومن ثم فانه لم يستوف الشروط المنصوص عليها في المادة ٧٢ سالفة الذكر التي تشترط لامكان الترخيص بمزاولة المهنة خارج الجامعة أن يكون قد مضى على تخرجه عشر سنوات ، ويكون ما استخلصه القرار المطعون فيه والنتيجة التي انتهى إليها في ادانة الطاعن هو استخلاص سليم من أصول موجودة بطريقة سائغة ، ولا يبرئه من المخالفة المنسوبة إليه، أن يكون له نظراء لم يقدموا للمحاكمة النديبية ما دامت المخالفة المنسوبة إليه هي قائمة تاتونا ، وانما هذا الزعم لو صح لكان عيبا في سلوك الجهة الادارية ، ومحل الشكوى من ذلك انما يكون أمام الجهات الادارية الأعلى ذات الاختصاص في هذا الشأن .

(طعون ٢١ ، ٢٢ ، ٩٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

قاعدة رقم (٤٣٩)

المبدأ :

قرار مجلس التاليل بتوقيع عقوبة العزل من الخدمة لعضو هيئة التدريس لا نسب اليه من اعتدائه بالقول والفعل على عهد باحدى المعاهد بحسبان ان المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بان كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس يكون جزاؤه الفصل — الفهم الصحيح لبلول العمل المزرى بالشرف هو الامر الذي يتصل بالمقومات الأساسية للقيم العليا في الانسان كعرضه وامانته — قضاء المحكمة بتعديل القرار المطعون فيه ببجائة الطاعن بالعقوبة المناسبة التي قدرتها المحكمة ببراعة الظروف والملابسات التي لحاطت بالواقعة .

ملخص الحكم :

من حيث أنه متى كان الأمر على ما سلف فلن الواقعة التي تكون محلا للمؤاخذه التأديبية هي تملك بالأيدى بين الدكتور العميد والدكتور الطاعن وقع منها في عملها على وجه لا يليق بمثلها وصدرت فيه بعض الألفاظ التي لا ينبغي أن تصدر في مكان علمي له قداسته وكان يتعين عليهما الالتزام بالاحترام الواجب لمعهدهما ولكانتيهما العلمية . وإذا أسس مجلس التأديب قراره المظنون فيه على قيام الدكتور الطاعن بالاعتداء بالقول والفعل على الدكتور العميد وقيام الأول بدفع الأخير على الأرض وجرحه عليها وانهال عليه بالضرب باليد والركل فهي أمور لم تثبت صحتها حسبما كشفت عنه شهادة الشهود سواء في التحقيق الإداري وتحقيق النيابة العامة . هذا ولا تعدد المحكمة في هذا الشأن بما قال به الدكتور العميد في تحقيق نيابة جنوب القاهرة الكلية من أن الدكتور الطاعن اعتدى عليه بالقول ثم هجم عليه وجذبه من رباط عنقه وسترته التي كان يرتديها واعتدى عليه بالضرب واللطم وهو يصيح بحالة عصبية وأنه على أثر هذا الضجيج دخلت الحجرة سكرتيرة ورأته ملقى على الأرض وفوقه الدكتور الطاعن يقوم بضربة فعملت على تخليص الدكتور منه وإستطاعت إبعاده منه وهرولت مستغيثة الى الخارج حيث حضرت أثر ذلك سكرتيرة وكيل الكلية لا تعدد المحكمة بتقرير الدكتور العميد للحادثة على هذا النحو بعد أن نفت السيدة سكرتيرة العميد مشاهدة ثمة اعتداء من هذا القبيل من الدكتور الطاعن على الدكتور العميد إذ كل ما قالته في هذا الشأن انها عندما دخلت حجرة العميد وجدته ملقى على الأرض والدكتور الطاعن واقفا يجواره وليس فوقه ، وعند ما قام العميد أمسك به الدكتور الطاعن من ملابس وتضارب مع العميد . هذا كما ثبت على ما جاء بأقوال الدكتور الشاهد بتحقيقات مجلس التأديب أن الدكتور العميد عند وقوع الحادثة لم يكن مرتديا لسترته وأنه شاهد كلا من الدكتور العميد والدكتور ممسكا بياقة قميص الآخر ولكن الآخر يقول « أنا ابن كلب وابن ستين كلب » وبواجهة الدكتور العميد بذلك قرر بأنه من الممكن أن يكون خالفا لسترته وانه لا يمكن أن يتذكر كل التفاصيل بدقة وإزاء عدم دقة الدكتور العميد في

ذكر وقائع الحادث ومحاولة نجسيم الأمور والمبالغة فى تصوير الاعتداء عليه على هذا النحو فان المحكمة لا تطعن الى الركون الى شهادته والتعويل عليها فلا اعتداء لم يكن من جانب واحد وانما تماسك وتضارب متبادل وهو ما ذهب اليه نيابة السيدة زينب حين تبنت الواقعة ضد كل من الدكتور العميد والدكتور الطاعن واتهمت الأول بأنه بصفته موظفا عاما استعمل التسوية مع الثانى اعتمادا على وظيفته بان ضربه ماحدث به الاصابات المبينة بالكشف الطبى واتهمت الثانى بأنه تعدى على الأول فاحدث به الاصابات المبينة بالكشف الطبى وذلك اثناء وبسبب تادية أعمال وظيفته وهو القيد الذى قامت نيابة جنوب القاهرة الكلية بالفائه بعد التحقيق الذى أجرته اثر طلب القضية تليفونيا من نيابة السيدة زينب وطالبت بعد موافقة السيد / النائب العام على احالة الأوراق الى الجامعة لمحاكمة الدكتور الطاعن تلاميذا لما نسب ايه وذلك بناء على منكره لم تتصد لمسئولية الدكتور فى هذا الحادث نفيا أو اثباتا .

ومن حيث ان القرار المطعون فيه قد ارتكر فى عزل الطاعن من الخدمة على انه تعدى بالفعل والقول على الدكتور عميد معهد الاورام فأوقعه على الأرض وجره عليها وانهال عليه بالضرب باليد والركل بالقدم فاحدث به الاصابات المبينة بالكشف الطبى ومزق قميصه فنتشرت أزراره على الأرض وشتته بالفاظ بذيئة على سمع من الكثير من المعهد ، وعلى أن هذه الأعمال مزرية بشرف عضو هيئة التدريس .

ومن حيث ان هذا الاستناد غير قائم فى شأنه على اساس سليم من الواقع او القانون ذلك ان الواقعة على ما سلف البين لا تعدو أن تكون مجرد تماسك وتضارب أصيب بسببه كل من الدكتور العميد والطاعن بالاصابات الموضحة بالتقارير الطبية والتي تقرر لعلاجها مدة لا تزيد على عشرين يوما كما بالال الفاظا غير لائقة ، ومن ثم يجدر ان يكون الجزاء على قدر هذه الواقعة وليس على الأساس الخاطئ الذى استخلصه مجلس التأديب هذا كما ان ما انتهى اليه بمجلس التأديب فى تكيفه لواقعة اعتداء الدكتور الطاعن على الدكتور العميد بالقول والفعل يعتبر

من الأعمال المخزية بشرف عضو هيئة التدريس فهو تكييف في غير موقعه
ينباه الفهم الصحيح لمحاول العمل المزرى بالشرف والذي يتصل الامر فيه
بالمقومات الأساسية للقيم العليا في الانسان كعرضه وأمانته . ومن ثم
يكون مجلس التأديب قد جانب الصواب فيما انتهى اليه من اعتبار ما وقع
من الدكتور الطاعن مزي الشرف وهو التكييف الخاطيء الذي أسس عليه
قراره بعزله من وظيفته وذلك بحسبان ان المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٦
لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تقضى بأن كل عمل يزرى بشرف عضو
هيئة التدريس يكون جزاؤه العزل .

ومن حيث انه لما كان القرار المطعون فيه قد أخطأ في استخلاص
الوقائع وفي تحديد حقيقة الاتهام الثابت في حق الطاعن كما خالف صحيح
القانون على الوجه المتقدم فقد تعين القضاء بقبول الطعن شكلا وفي
موضوعه بتعديل القرار المطعون فيه بجازاة الطاعن بالعقوبة المناسبة
والتي تتدرجها المحكمة بمراعاة الظروف والملايسات التي احاطت بالواقعة
بعقوبة اللوم مع صرف ما اوقف صرفه من مرتبه خلال مدة وقفه عن العمل
عملا بحكم المادة ١٠٦ من قانون الجامعات سالف الذكر والزام الجهة
الإدارية المصروفت .

(طعن ٢٢٨٩ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٦/٥)

قاعدة رقم (٤٤٠)

المبدأ :

ان قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبي لا يحول
دون تأديب أعضاء هيئة التدريس الذين ترى الجامعة انه قد وقع منهم
ما يستوجب المأخذة .

كذلك يجب ان يسبق الاحالة الى مجلس التأديب اجراء تحقيق مع من
يرى تأديبهم وفقا للقانون .

لخص الفتوى :

قدم فريق من أعضاء هيئة التدريس الى لجنة الفصل بغير الضريف
التاديبى شكوى نسبوا فيها الى بعض الاساتذة انها معينة ثبت للجنة عدم
صحتها فقررت حفظ التحقيق فيها . وقد استطلعت الجامعة الراى فيها ينس :

١ — هل يحول قرار :الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير :تطريق
التدبيى دون احاله مقدمى تلك الشكاوى الى مجلس التاديب أم لا ؟

٢ — وإذا لم يكن ذلك القرار حلالا دون محاكمتهم تاديبيا فهل يمكن
الاكتفاء بالتحقيق الذى قامت به لجنة الفصل بغير الطريق التاديبى و:قديم
من ترى الجامعة مسألتهم الى مجلس التاديب مباشرة ام أنه يلزم التحقيق
معهم من جديد ؟

ويرى القسم بالنسبة الى الأمر الاول ان حجية قرار الحفظ الصادر
من لجنة الفصل بغير الطريق التاديبى لا تعدو النطاق المحدود لاختصاص
اللجنة وهو بحث حالات الاساتذة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة للنظر
فيها اذا كان قد قام ببعضهم سبب او اكثر من الأسباب الموجبة للفصل
بغير الطريق التاديبى تطبيقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .
ولهذا فان مؤدى قرار اللجنة بالحفظ هو :ان احدا ممن تناولهم تحقيقها لم
يقم به سبب من تلك الأسباب . ولا حجية له فيما يجاوز ذلك ومن ثم لا يوبر
مثل هذا القرار على حق السلطة فى مؤاخذه موظفيها تاديبيا عما براه
موجباً لذلك من افعال ، وعلى ذلك فانه اذا رأت الجامعة فيها ونع من
مقدمى الشكاوى خروجاً على مقتضى واجبات و:ثانفهم بما تستقل بتديره
تحت رقابة القضاء — كان لها أن تقرر احالتهم الى مجلس التاديب للنظر
فى امرهم ولا يحول دون ذلك قرار الحفظ المشار اليه سواء اكانت لأعمال
التي تراها الجامعة محلاً للمؤاخذه قد تناولها تحقيق لجنة الفصل بغير
الطريق التاديبى أو لم يتناولها .

اما بالنسبة الى التحقيق مع من ترى الجامعة محاكمتهم تاديب من
أعضاء هيئة التدريس فانه يتعين من الرجوع الى القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٥٣

انه أحال فى خصوص القواعد التى تتبع فى تأديب أساتذة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على أحكام المواد من ١٦ الى ٢٤ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٢٢ الخاص بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية وتأديبهم .

ونص المادة الثامنة عشرة من هذا القانون (معلة بالفانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٣٥) على أن تكلف لجنة تحقيق بأن تحقق كل دعوى قبل تقديمها الى مجلس التأديب وتؤلف هذه اللجنة من أحد أعضاء مجلس كلية الحقوق بصفة رئيس ومن عضوين من مجلس الكلية التابع لها منهم بصفة عضوين . . ويمين مجلس ادارة الجامعة كل عام الرئيس والعضوين الذين تؤلف منهم اللجنة التى تقوم بالتحقيق اذا دعت الحال فاذا غاب الرئيس أو أحد العضوين أو منعه مانع يمين مدير الجامعة من يقوم مقامه . ولا يجوز أن يكون أعضاء لجنة التحقيق أعضاء من مجلس التأديب .

كما تنص المادة ١٩ بأن تختص لجنة التحقيق مباشرة التحقيق بتكليف من وزير المعارف العمومية أو مدير الجامعة والمادة ٢٠ بأن تقدم اللجنة تقريراً الى مدير الجامعة ولوزير المعارف دائماً ان يطلب ابلاغه هذا التقرير .

ويتبين مما تقدم أن القانون قد اوجب اجراء تحقيق كل تهمة قبل عرضها على مجلس التأديب وعين اللجنة التى تباشر هذا التحقيق وأن ننقدم بتقريرها الى مدير الجامعة وبناء على ذلك فان التحقيق الذى أجرته لجنة الفصل بغير الطريق التأديبى لا يغنى عن اجراء تحقيق جديد وفقاً للأحكام المتقدمة مع من ترى الجامعة محاكمتهم من أعضاء هيئة التدريس بتناول التصرفات التى تراها الجامعة موجبة لمساظمتهم .

لذلك انتهى قسم الراى مجتمعاً الى ما يلى :

١ — إن قرار الحفظ الصادر من لجنة الفصل بغير الطريق التأديبى بجامعة الاسكندرية لا يحول دون تأديب أعضاء هيئة التدريس الذين ترى

الجامعة أنه قد وقع منهم ما يستوجب المؤاخذه . والبت فيما اذا كان ما وقع منهم يستوجب الاحالة الى مجلس التأديب من عدمه متروك تقديره لخير الجامعة تحت رقابة القضاء .

٢ — انه يجب أن يسبق الاحالة الى مجلس التأديب اجراء تحقيق مع من يرى نأديبهم وفقا للقانون .

(فتوى ١٥٧ في ٢٢/٤/١٩٥٢)

الفرع الثانى اجراءات تاديبية

قاعدة رقم (٤٤١)

المبدأ :

عضو هيئة التدريس بالجامعة — تاديبه ينمقد للسلطات التاديبية المختصة بالجامعة وحدها — القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات نظم احكام التاديب لاعضاء هيئة التدريس تنظيميا خاصا سواء فى سلطاته او فى جزاءاته ولم يعقد للمحاكم التاديبية نبة ولاية تاديبية على هؤلاء الاعضاء — احالة النيابة الادارية عضو هيئة التدريس بالجامعة لمحاكمته تاديبيا امام المحكمة التاديبية لا يرتب اى اثر قانونى ولا تتقيد المحكمة او رئيس الجامعة بهذه الاحالة طالما ان امر تاديب عضو هيئة التدريس لا يتصل بمجلس تاديب اعضاء هيئة التدريس الا بقرار من رئيس الجامعة .

ملخص الحكم :

من حيث ان المخالفات المنسوبة الى الطاعن وقد تمت وقائعها على ما سلف بيانه فى تاريخ لاحق على تعيين الطاعن بجامعة القاهرة ، وانها تمس فى حقيقة الامر العلاقة التى نشأت بين الطاعن وبين الجامعة المذكورة اكثر مما تمس علاقته السابقة بشركة الحديد والصلب المصرية ، فان تاديبه عنها ينمقد للسلطات التاديبية المختصة بالجامعة وحدها التى تملك دون سواها توقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، والتى تختلف فى مجموعها عن جنس الجزاءات التى تملك المحاكم التأديبية توقيعها على العاملين المدينين بالدولة ، كما هو الشأن بالنسبة لعقوبة الإنذار والخصم من الأجر والوقف عن العمل وخفض الوظيفة أو الأجر وما إليها مما لا نظير له فى قانون تنظيم الجامعات ، وكما هو الشأن ايضا بالنسبة لعقوبة اللوم

مع تأخير العلالة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين فى الوظيفة الأعلى أو ما فى حكمها لمدة سنتين على الأكثر والتي لا يقبل لها بين الإجراءات التأديبية انخاسة بالماملين المدنيين بالدولة ، بما لا يسوغ معه فى منطق القانون مجازاه عضو هيئة التدريس بالجامعة إجراءات لا تتسق مع النظام الوظيفى الذى يحكم حياته الوظيفية ولا اثر لها بالتالى فى مركزه الوظيفى طالما ان قانونه لا يعترف بها . واذا كان الأمر كذلك . وكان القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر قد نظم أحكام التأديب لأعضاء هيئة التدريس تنظيما خلاصا سواء فى سلطته أم فى جزاءاته ، ولم يعتد للمحكم التأديبية ثمة ولاية تأديبية على هؤلاء الأعضاء ، وناط برئيس الجامعة فى المادة ١٠٥ منه الاختصاص بحفظ التحقيق أو إحالة العضو الى مجلس التأديب أو الاكتفاء بمجازاه العضو بتوقيع عقوبة اللوم عليه فى حدود ما تقرره المادة ١١٢ ، ولم يخول النيابة الإدارية أى سلطة فى اقامة الدعوى التأديبية ضدهم لا أمام المحاكم التأديبية ولا أمام مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس ، وبهذه المنابة فإن إحالة النيابة الإدارية للطاعن ، وهو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، لمحاكمته تأديبيا أمام المحكمة لا يرتب أى أثر قانونى .

ومن ثم لا يعتد بهذه الاحالة فى مواجهة مجلس تأديب الجامعات وبقاء عليه لا تنقيد المحكمة أو رئيس الجامعة بهذه الاحالة طالما ان أمر تأديب عضو هيئة التدريس لا يتصل بمجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس الا بقرار من رئيس الجامعة .

ومن حيث أنه لما كان الأمر كما تقدم فإن الحكم المطعون فيه اد تضى برفض الدفع بعدم اختصاص المحكمة التأديبية وتصدى لمحاكمة الطاعن تأديبيا يكون مخالفا للقانون ، ويتمين من ثم الحكم بالفناء وبعدم تأديبية يكون مخالفا للقانون ، ويتمين من ثم الحكم بالفناء وبعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى ، والجامعة وفاتها فى انفاذ الاجراء التأديبى المناسب قبل الطاعن فى حدود الاختصاص المخول لها فى قانون تنظيم الجامعات .

(طعن ٥٥٢ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٨٠/١/٢٦)

قاعدة رقم (٤٤٢)

المبدأ :

نص المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ على تشكيل مجلس التدبير المختص بمحاكماتهم — تعديل النص بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ وتحديد ممثل مجلس الدولة بأنه مستشار الدولة لإدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي — مريان هذا الحكم بالنسبة إلى تشكيل مجلس تدبير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسكندرية .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات كانت تنص قبل تعديلها بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ على ان تكون محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تدبير يشكل من وكيل الجامعة رئيسا ومستشار من مجلس الدولة وأستاذ ذى كرسى من كلية الحقوق يعينه مجلس الجامعة سنويا ويحل أقدم المضاء محل وكيل الجامعة عند غيابه . وقد أصبح النص يعد تعديله بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٢ سلف الذكر على النحو الآتى :

« تكون محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تدبير يشكل من أحد وكلى الجامعة سنويا (رئيسا) ومستشار الدولة لإدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي وأستاذ ذى كرسى (يعينه مجلس الجامعة سنويا) (أعضاء) ، وفى حالة الغياب أو المنافع يحل وكيل الجامعة الآخر ، ثم الأقدم من المضاء محل رئيس المجلس . . . » .

ومن مقتضى ذلك النص — بعد تعديله — ان يمثل فى مجلس التدبير الممثل اليه مستشار الدولة ورئيس إدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي ، ولا يجوز أن يمثل محله مستشار آخر من مجلس الدولة ، كمستشار الدولة للمصالح العامة بالاسكندرية ، إذ أن المشرع قد حدد ممثل مجلس الدولة بمستشار الدولة لإدارة الفتوى والتشريع لوزارة التعليم العالي ،

أى أنه قد حدد مستشارا معيناً ، ولم يجوز أن يحل غيره محله ، مما يمنع معه أن يحل مستشار الدولة للمصالح العامة بالاستكثرية محل مستشار الدولة لوزارة التطعيم المسمى ، ولا يفهم من هذا النظر أن الأول يتد اختصاصه أنى جميع وزارات ومصالح الدولة فى النطاق الاتيلى المحدد له ، وهو الاستكثرية ، إذ أنه إزاء تحديد المشرع بعبارة واضحة صريحة محددة ، يتمتع النزول على إرادته ، وتحقيق تصده . وهذا بطبيعة الحال لا يفهم من اختصاص مستشار الدولة للمصالح العامة بالاستكثرية ، ولا يعتبر تخطيا له ، مادام المشرع قد عقد هذا الاختصاص لمستشار معين بالمادة ٨٠ معجلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

(فتوى ١٧٩ فى ١٥/٢/١٩٦٥)

قاعدة رقم (٤٤٢)

المبدأ :

قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أفرد نظاما خلاصا لتدابير أعضاء هيئة التدريس بها لاعتبارات تتعلق بطبيعة الجامعات واستقلالها عن أجهزة الدولة — هذا النظام وإن كان يتضمن مواعيد خاصة بالتنفيذ والمحاكمة إلا أن المشرع حرص على أن يكفل له كافة الأصول والضمانات والمقررات الأساسية الواجب توافرها لتنفيذ سلطة المحكمة التأسيسية وحيدة من يتولونها — إذا كان قانون مجلس الدولة قد نص فى هذا المقام على حق صاحب الشأن فى رد عضو المحكمة التأسيسية طبقا للقواعد المقررة لرد القضاة إلا أنه ليس من مقتضى ذلك أن تطبق إجراءات رد القضاة أمام مجلس تكميل هيئة التدريس بالجامعات — أساسى ذلك أن تلك الإجراءات لا تتكلم مع طبيعة هذه المجالس وتشكيلها فهذه المجالس وإن كانت قد اعتبرت بمثابة محاكم تكميلية إلا أنها فى الواقع من الأمور ليست كذلك كما أن أعضاءها ليسوا قضاة — لا يخل ذلك بحق صاحب الشأن فى أن يطلب تنحية رئيس المجلس أو أحد أعضائه إذا قامت لديه الأسباب الجدية المبررة لإدعاء مثل

هذا الطلب تحقيقا لضمانات المحاكمة — اذا انتهى المجلس لأسباب صحيحة الى رفض هذا الطلب فإن له أن يستمر في إجراء المحاكمة دون أن يحتج عليه بله لم يلتزم بقواعد واجراءات رد النضاه .

ملخص الحكم :

ان قانون تنظيم الجامعات قد أفرد نظاما خاصا لتأديب أعضاء هيئات التدريس بها لاعتبارات تتعلق بطبيعة الجامعات واستقلالها عن أجهزة الدولة ، وهذا النظام الذي ورد بالمواد من ١٠٥ الى ١١٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، وان كان يتضمن قواعد خاصة بالتحقيق وبالمحاكمة الا أن المشرع حرص على أن يكفل له كافة الاصول والضمانات والمقومات الأساسية الواجب توافرها لتحقيق سلامة المحاكمة التأديبية ، فنص في المادة ١٠٩ على أن تكون مسطرة جميع أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تأديب يشكل برئاسة أحد نواب رئيس الجامعة بهيئة مجلس الجامعة سنويا وعضوية أستاذ عن كلية الحقوق ومستشار من مجلس الدولة « يندبان لهذا الغرض سنويا » وعلى أنه في حالة غياب الرئيس أو قيام مانع لديه يحل محله النائب الآخر لرئيس الجامعة ثم اقدم العمداء ثم من يليه منهم . كما نص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ١٠٥ في شأن التحقيق والإحالة الى مجلس التأديب تسرى بالنسبة الى المسئلة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة . » ولما كانت هذه القواعد كما وردت بالمواد من ٢٤ الى ٤٣ من قانون مجلس الدولة — بعد استبعاد الإجراءات الخاصة بإجراء التحقيق والإحالة الى المحاكمة المشار اليها في المادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات — تتضمن الاصول والمقومات — الأساسية للمحاكمات التأديبية التي تكفل عدالة المحاكمة بنية اظهار الحقيقة من جهة وتمكين المحال من جهة أخرى من الوقوف على مناصر التحقيق وأدلة الاتهام حتى يتمكن من ابداء دفاعه فيها هو منسوبا اليه ، ومن تلك الاصول أن يطمئن المحال الى المحاكمة الى حيادية قاضيه بالا يقوم به مانع من نظر الدعوى « كل من يكون له رأي أو عقيدة مسبقة

فى الموضوع الذى تجرى عنه المحاكمة » واذا كان قانون مجلس الدولة قد نص فى هذا المقام على حق صاحب الشأن فى رد عضو المحكمة التأديبية طبقا للقواعد المقررة لرد القضاة المنصوص عليهما فى قانون المرافعات المدنية والتجارية ، الا انه ليس من مقتضى ذلك ان تطبق اجراءات رد القضاة امام مجلس تاديب اعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، لان تلك الاجراءات لا تتلاءم مع طبيعة هذه المجالس وتشكيلها ، فهذه المجالس وان كانت قد اعتبرت بمثابة محاكم تأديبية الا انها فى الواقع من الامر ليست كذلك كما ان اعضاءها ليسوا قضاة ، ومن ثم يمتنع الأخذ بلجراءات رد القضاة امام مجلس التاديب المذكور ولا يخل ذلك بحق صاحب الشأن فى ان يطلب ترقية رئيس المجلس او احد اعضائه اذا قامت لديه الاسباب الجدية المبررة لابتداء مثل هذا الطلب ، تحقيقا ل ضمانات المحاكمة ، فاذا رفض المجلس طلبه على الرغم من توفر اسانيده فانه يترتب على ذلك بطلان المحاكمة وأهدار كافة آثارها لتخلف أحد المقومات الاساسية الواجب تحقيقها ، فيها ، أما اذا انتهى المجلس لأسباب صحيحة الى رفض الطلب فان له ان يستمر فى اجراء المحاكمة ، دون ان يحتج عليه بانه لم يلتزم بقواعد واجراءات رد القضاة - وعلى ذلك فلا وجه لما ذهب اليه الطاعن من أن القرار المطعون فيه قد خالف القانون فيما تضمنه من عدم اتباع اجراءات رد القضاة أو فيما قرره من استمرار نظر الادعوى التأديبية .

(طعن ١٠٦٧ ، ١١٨٥ لسنة ٢٠ ق - جلسة ١٩٧٥/٦/٢٨)

قاعدة رقم (٤٤٤)

المبدأ :

تشكيل مجلس التاديب - لا يشترط اشتراك عضو النيابة الادارية

فى مجلس التاديب .

ملخص الحكم :

ان تشكيل مجلس التاديب كما ورد فى المادة ١٨ من القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم يتضمن ما يفيد ضرورة

اشراك عضو النيابة الادارية فى مجلس التدبير واقتصر القانون على ان تكون الاحالة الى مجلس التدبير من مدير الجامعة .

(طعن ٤٧ لسنة ٩ ق - جلسة ١٢/٥ / ١٩٧٠)

قاعدة رقم (٤٤٥)

المبدأ :

قرار مجلس التدبير - تجهيل تاريخ النطق بقرار مجلس التدبير لا يترتب عليه بطلان .

ملخص الحكم :

ان تجهيل تاريخ النطق بقرار مجلس التدبير لا يترتب عليه بطلان فى الاجراءات او اخلال بحق الدفاع ذلك لأن الثابت أن المجلس قد قرر حجز القضية للحكم بعد أن استوفى الطاعن دفاعه وكل ما يترتب على هذا التجهيل بتاريخ النطق بالحكم هو أن ميعاد الطعن فيه لا يبدأ الا من تاريخ اخطاره به على الوجه المبين فى القانون .

(طعن ٤٧ لسنة ٩ ق - جلسة ١٢/٥ / ١٩٧٠)

قاعدة رقم (٤٤٦)

المبدأ :

مجلس تدبير أعضاء هيئة التدريس بالحدى الجامعات - قراره بمجازاة احد أعضاء هيئة التدريس بالعزل مع احتفاظه بالمعاشى او المكافاة لما ثبت فى حقه - التمس على قرار مجلس التدبير بعدم ايداع حيثيات القرار لحظة النطق به وايداعه خلال السبعة ايام التالية لصدوره - لا حجة فى ذلك اذ لا يوجد ثمة نص فى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ يرتب البطلان على عدم ايداع اسباب قرار مجلس التدبير خلال سبعة ايام من تاريخ صدوره - قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى تحيل اليه المادة ١٠٩ من قانون تنظيم الجامعات فى مقام بيان قواعد المحاكمة التأديبية واجراءاتها لم يتضمن ثمة ما يقرم المحاكم التأديبية بايداع مسودة الحكم او التوقيع على نسخته الاصلية خلال امد معين - بالرجوع الى قانون الاجراءات الجنائية باعتبار ان المحاكمة الجنائية والمحاكمة التأديبية تتبعان من اصل واحد وتستهدفان تطبيق شريعة العقاب كل فى مجالته يبين ان المادة ٢١٢ من قانون الاجراءات الجنائية تنص على ان يحزر الحكم باسبابه كميلا خلال ثمانية ايام من تاريخ صدوره بقدر الامكان ولا يجوز تأخير توقيع الحكم على التائمية ايام المقررة الا لاسباب قهوية الا انها لم تقضى بىطلان الحكم الا اذا مضى ثلاثين يوما دون حصول التوقيع عليه ما لم يكن صادرا بالبرادة .

ملخص الحكم :

ومن حيث انه وقد ثبت ان الدكتور قد اعطى دروسا لبعض طلبة كلية طب الاسنان بجامعة القاهرة ، الذى كان منتدبا للتدريس فيها فى العام الجامعى ١٩٨٠/٧٩ وفقا لما جاء بكتاب مراقب الشؤون التعليمية بجامعة القاهرة المؤرخ فى ١٧ من يناير سنة ١٩٨٢ والمقدم بحافظة جامعة القاهرة ، لذلك فانه يكون قد خالف حكم المادة ١٠٣ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فيما تنص عليه من انه لا يجوز لاعضاء هيئة التدريس اعطاء دروس خصوصية بمقابل او بغير مقابل . ومن ثم يكون ما انتهى اليه مجلس التاديب من عزله عن وظيفته مع الاحتفاظ بالمعاش او المكافاة منفقا وحكم الفقرة الخامسة من المادة ١١٠ من القانون المذكور التى تقضى بان كل فعل فيه مخالفة لنص المادة ١٠٣ يكون جزاؤه العزل .

ومن حيث انه عن التمس على قرار مجلس التاديب المطعون فيه بالبطلان بمقولة عدم انعقاد المجلس فى الجلسة المؤجلة لنظر الدعوى فى ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٨٠ ثم انعقاده فى ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٨٠ فانه مرفود ذلك لان التثبت ان مجلس التاديب انعقد فى ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٨٠

ومثل الطاعن أماله وأدلى بأقواله ووقع بإمضاه على محضر هذه الجلسة ،
ويقال لا يكون له ثمة مصلحة في إبداء هذا الدفع هذا كما أن الدفع
بان مجلس التاديب انعقد في ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٨٠ وسبع شهادة
أحد الطلبة وبعد سؤال الطاعن أصدر قراره دون أن يكون عقيدته وحكيه ،
ولم يودع حيثيات القرار لحظة النطق به فلا عناء فيه ذلك أن النطق بالقرار
آخر الجلسة لا يدل بذاته على أن مجلس التاديب لم يكون عقيدته في
الالتزام ، بل يكفي لنفي هذا الزعم أن القرار قام على أسسليه الصحيحة
في الواقع والقانون على ما سلف بيانه . أما عن النفي بعدم ايداع حيثيات
القرار لحظة النطق به وايداعه خلال السبعة أيام التالية لصدوره
فلا حجة فيه إذا لا يوجد ثمة نص في قانون تنظيم الجامعات سلف الذكر
يرتب البطلان على عدم ايداع أسباب قرار مجلس التاديب خلال سبعة أيام
من تاريخ صدوره على ما يفرض به الطاعن ، كما أن قانون مجلس الدولة
رقم ١٧ لسنة ١٩٧٢ الذي نحيل اليه المادة ١٠٩ من قانون تنظيم
الجامعات في مقام بيان قواعد المحاكمة التأديبية واجراءاتها ، لم يتضمن
ثمة ما يلزم المحاكم التأديبية بإيداع مسودة الحكم أو التوقيع على نسخته
الأصلية خلال أمد معين ، وبالرجوع في هذا الشأن الى قانون الاجراءات
الجنائية باعتبار أن المحاكمة الجنائية والمحاكمة التأديبية تتبعان من أصل
واحد وتستهدفان تطبيق شريعة العقاب كل في مجاله بما يقتضيه ذلك
من وجوب الاستعداد في مجال المحاكمة التأديبية بالاصول العامة
للمحاكمات الجنائية دون الاجراءات المدنية ، يبين أن المادة ٢١٢ من
قانون الاجراءات الجنائية وإن كانت قد نصت على أن يحذر الحكم بأسبابه
كاملا خلال ثمانية أيام من تاريخ صدوره بقدر الامكان ولا يجوز تأخير توقيع
الحكم على الثمانية أيام المقررة الا لأسباب قوية ، إلا أنها لم تقضي ببطلان
الحكم الا اذا مضى ثلاثون يوما دون حصول التوقيع عليه ما لم يكن صادرا
بالبراءة . ولما كان ذلك وكان الثابت أن قرار مجلس التاديب المطعون
فيه صدر في ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٨٠ عقب انتهاء المرافعة في
الدعوى وأودعت مسودته وتسلم الطاعن مسودة منه في ٢ من يناير
سنة ١٩٨١ فلا يكون ثمة وجه للدفع المثار .

ومن حيث انه لما كان ما تقدم ، وكان قرار مجلس التدابير المطعون فيه قد انتهى الى اداة الحكور ومجازاته بالعزل مع احتفاظه بالمعاش او المكافاة ، فانه يكون قد صاعد الصواب في الواقع والقانون بها لا وجه للنفي عليه ، وبهذه المثابة يتمين الحكم بقبول الطعن شكلا وبرغضه موضوعا والزام الطاعن بالمصروفات .

(طعن ٣٠٢ لسنة ٢٧ ق - جلسة ١٩٨٢/٢/٢٠)

قاعدة رقم (٤٤٧)

المبدأ :

اذا جاز القول ببطلان التحقيق الابتدائي الذي يجري مع احد اعضاء هيئة التدريس لمخالفته لاحكام المادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات فانه اذا ما ثبت ان مجلس التدابير قد أجرى التحقيق من جديد بكل عناصره فان التعمي على التحقيق الابتدائي بالبطلان يكون غير منتج في الطعن في قرار مجلس التدابير المطعون فيه .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٥ من قانون تنظيم الجامعات تنص على ان « يكلف رئيس الجامعة احد اعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق من درجة لا تقل عن درجة من يجري التحقيق معه مباشرة التحقيق فيها ينسب الى عضو هيئة التدريس ، فان قام بالتحقيق استاذ مساعد لم يشترك الاستاذ الا في بعض مراحله فانه اذا جاز القول ببطلان التحقيق الابتدائي لهذا السبب ، فانه وقد ثبت ان مجلس التدابير قد أجرى التحقيق من جديد بكل عناصره بان قام بمعينة مكان الواقعة وسمع اقوال الشهود ومن بينهم من لم تسبق اقواله في التحقيق الابتدائي وأطرح اقوال الشاهد الذي كلن من شهود الاتبات أمام المحقق بعد ان عدل عن اقواله امام المجلس ، فان المجلس يكون بذلك قد استخلص النتيجة التي

انتهى اليها من التحقيق الذى اجراه ، ومن ثم يكون النجم على التحقيق الابتدائى بالبطلان غير منتج فى الطعن فى قرار مجلس التدليب المطعون فيه .

(طعن ١٠٦٧ ، ١١٥٨ لسنة ٢٠ ق - جلسة ١٩٧٥/٦/٢٨)

قاعدة رقم (٤٤٨)

المبدأ :

ضمانات التحقيق والتدليب - قرار رئيس الجامعة بحالة عضو هيئة التدريس للتحقيق - ارسال المحقق اخطارا للكلية التى يعمل بها العضو يستدعيه للحضور لمقابله بمكتبه دون تحديد سبب الاستدعاء او الإشارة لحالة العضو للتحقيق معه - بطلان الاخطار لخلوه من سبب الاستدعاء - انتفاء قرينة علم العضو بوجود تحقيق معه - محاكمة العضو بعد ذلك امام مجلس التدليب ومجازاته ابان الفترة التى صرح له خلالها باجازة مرضية مما ترتب عليه عدم حضوره مجلس التدليب - الاخلال بضمانات الدفاع - الاثر المترتب على ذلك - اجراءات محاكمة العضو منذ احالته للتحقيق ثم امام مجلس التدليب باطالة - اساس ذلك : من الاصول العامة التى تستلزمها نظم التدليب ضرورة اجراء التحقيق مع من تجرى محاكمته تاديبيا وان يتوفر لهذا التحقيق جميع المقومات الاساسية واهمها ضرورة توفير الضمانات التى تكفل الاحاطة بالاتهام والتكمن من الدفاع .

الحكم الحكم :

ومن حيث انه بالاطلاع على الاوراق يبين انه بعد ان احيل المدعى لانه لم يجر معه اى تحقيق حيث لم تسمح اقواله سواء فى التحقيق الادارى او امام مجلس التدليب .

ومن حيث انه بالاطلاع على الاوراق يبين انه بعد ان احيل المدعى

للتحقيق معه بواسطة المستشار القانوني للجمعية ، أرسل عضو مكتب المستشار القانوني الى الكلية التي يعمل بها الطاعن يطلب اعلانه للحضور لمقابلته بمكتبه في ١٩٨١/١١/٢٣ و ١٩٨٢/١/٢ الا انه لم يشر من قريب او بعيد الى سبب استدعائه الطاعن لهذه المقابلة . كذلك فان الثابت انه اثناء محاكمة الطاعن امام مجلس التأديب كان قد تصرح له باجازة مرضية من ١٩٨١/٣/٢٨ الى ١٩٨٢/٦/٢٢ وانه لذلك لم يحضر جلستي مجلس التأديب اللتين انعقدتا في ١٩٨٢/٥/٣ ، ٣/٣٠ .

ومن حيث انه من الأصول العامة التي تستلزمها نظم التأديب ، ضرورة اجراء التحقيق مع من تجرى محاكمته قانديا ، وان تتوأم لهذا التحقيق جميع المقومات الأساسية وأخصها ضروره توفير الضمانات التي تكفل له الاحاطة بالانهم الموجه اليه وتمكنه من ابداء دافعه وتتيح له مناقشة جميع الأدلة التي يستند اليها الاتهام وما الى ذلك من وسائل تحقيق الدفاع اثباتا لو يقينا .

ومن حيث انه ثابت من الوقائع المسلف إيرادها ان الاخطار أرسل للكلية التي يعمل بها الطاعن لاعلانه للحضور بمكتب المستشار القانوني قد جاء خلوا تماما من تحديد سبب هذه المقابلة فلم يشر من قريب أو بعيد الى التحقيق الذي سيجري معه فيما هو منسوب اليه ، وهو بذلك يكون قد أغفل اجراءا جوهريا لا يستقيم معه القول بقيام القرينة ضد الطاعن واعتباره مقتضا عن الحضور للتحقيق حيث كان يستلزم ذلك ضرورة تضمين الاخطار سبب استدعائه على نحو واضح .

ومن حيث انه فضلا على ذلك فان محاكمة الطاعن امام مجلس التأديب قد جرت ابان الفترة التي تصرح خلالها باجازة مرضية فلم يحضر امام المجلس وبالتالي لم تتح له الفرصة لسماع أقواله والدفاع عن نفسه ومناقشة من سمعت أقواله امام مجلس التأديب لأول مرة وهو الدكتور

ومن حيث انه لما تقدم بعد اذ تبين ان اجراءات محاكمة الطاعن منذ احواله الى التحقيق ثم اهام مجلس التأديب قد جاءت بطللة ، لذلك فان القرار الصادر بالاستناد اليه يكون قد جاء مخالف للقانون . وبالتالي فانه يتمين الحكم بالفصله .

(طعن ٢١٥ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٢)

قاعدة رقم (٤٤٩)

المبدأ :

النص في المادة ٨١ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات على عقوبة توجيه اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة أو الترفيع (الترقية) لفترة واحدة — مفهوم ذلك ان تأخير الترقية يكون لفترة سنة من تاريخ ترشيح مجلس الكلية .

ملخص الحكم :

انه بالنسبة للجزء التأديبي الموقع على الطاعن فان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات — والذي صدر في ظله القرار المطعون فيه — ينص في المادة ٨١ منه على ان « العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هي : ١ — الإنذار . ٢ — توجيه اللوم . ٣ — توجيه اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة أو الترفيع (أي الترقية) لفترة واحدة . ٤ — العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة ، ولما كان مجلس التأديب قد وقع على الطاعن عقوبة توجيه اللوم مع تأخير ترقينه الى الوظيفة التالية لفترة سنة تحسب من تاريخ ترشيح مجلس الكلية للترقية اليها ، وكان ما قرره من تحديد فترة تأخير الترقية بمدة سنة من التاريخ المذكور يتفق مع التفسير الصحيح لحكم القانون باعتبار ان فترة التأخير التي تنص عليها المادة ٨١ تنصرف الى العلاوة المستحقة كما تنصرف الى الترقية ، واذ كانت العلاوة تستحق كل سنة فان تأخيرها أو تأخير الترقية كعقوبة تأديبية يكون لفترة سنة من تاريخ استحقاق ايها .

(طعن ٢٧١ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٣٠)

قاعدة رقم (٤٥٠)

المبدأ :

المادتان ٧٢ ، ٨١ من قانون تنظيم الجامعات — نصهما على وجوب عزل عضو هيئة التدريس اذا ما ارتكب مخالعات وافعال تزرى بالتعرف ونفس النزاهة — لجوء ادارة الجامعة الى اجراء نذب عضو هيئة التدريس متزعة باقتراح الرقابة الادارية الذى لا الزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء الراى فانها تكون والحال كذلك قد استهدفت من قرار النذب تليب العضو بجزاء لا يقره القانون ودون اتباع الاوضاع المقررة ومن ثم تكون قد اتخرت بسطتها فى اصدار القرار بالنذب وستررت به جزاء تليبيما مما يدخل فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على تقرير الرقابة الادارية المؤرخ ١٦ من يولية سنة ١٩٦٦ والمرسل الى الجامعة انه اسند الى المدعى — بناء على « ما ثبت من ألبحت » — انحرافه باعطاء دروس خصوصية لبعض الطلاب لقاء مبالغ مالية كبيرة على أساس أن يحصلوا على اسئلة الامتحان التحريرى فى مائته وأن ينالوا معاونته فى الامتحان الشفوى والعملى . وانه كذلك يشرب الخمر بكثرة ويزنى ، ويلطف الطالبات ويعمل على ايجاد علاقات ببعضهن على أساس الوعد بالزواج او المساعدة فى الامتحانات مما جعل سمعته تلوكها اللسن بين الطلبة والمسئولين من الكلية . وقد جاء بصلب التقرير ما يفيد أن الرقابة توصلت الى هذه المطومات بناء على ما « أكتته » او « أسفرت عنه » تحرياتنا ، كما ورد به ايضا أن ثمة شكاوى قدمت الى ادارة الكلية ضده من بعض أعضاء هيئة التدريس ، وأنه قد اتخذت قبله بشأنها بعض اجراءات غير رسمية ، منها أن العميد نبه عليه بالاعتدال فى تصرفاته ، وبالاتلاع عن اعطاء الدروس الخصوصية ، وأنه أمره بعدم الاشتراك فى امتحانات سبتمبر سنة ١٩٦٥.

فاستجلب لهذا الأمر ، ثم خلص التقرير الى اقتراح بإبعاده عن العمل فى مجال الجامعات ونقله الى المركز القومى للبحوث التابع لوزارة البحث العلمى — وعقب تلقى الجامعة لهذا التقرير قرر مجلس جامعة عين شمس فى اول اغسطس سنة ١٩٦٦ بنديه كل الوقت الى المركز القومى للبحوث ووافق وزير التعليم العالى على ذلك فى ٢٢ من اغسطس سنة ١٩٦٦ ، وقد نفذ المدعى النصب فى حيثه حتى انتهى نفيه من قبل الجهة المنتدب اليها فى ٤ من اغسطس سنة ١٩٦٨ وما أن عاد المدعى الى تسم عتله بالجامعة حتى اصدر المجلس الأعلى للجامعات بناء على عرض جامعة عين شمس قرارا فى ٨ من اغسطس سنة ١٩٦٨ بنديه كل الوقت الى وزارة التعليم العالى ، ووافق وزيرها (بصفته الرئيس الأعلى للجامعات) على هذا القرار فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٨ .

ومن حيث أنه يستفاد من المناقشات التى تمت فى اجتماع مجلس كلية الطب بجامعة عين شمس المنعقد يوم ٧ من نوفمبر سنة ١٩٦٧ — المودع فى الدعوى — أن كثيرا من الحاضرين اثنقوا اجراء نذب المدعى الى المركز القومى للبحوث دون اتباع الاجراءات القانونية ، ولمجرد تنفيذ اقتراح الرقابة الادارية وبغير تحقيق فى الاتهامات التى أسند اليه حتى تثبت براءته او ينال جزاءه ، كما أقر الاستفاد الذى كان يشغل العبادة وقت صدور القرار — أن نذب المدعى وتنجيته عن الجامعة لم يصدر عن مجلس القسم او عن مجلس الكلية بل تم هذا النطاق كابر للصالح العلم .

ومن حيث انه اذا كان المستفاد من ذلك أن نذب المدعى أول مرة سنة ١٩٦٦ — وهو أمر خارج بذاته عن نطاق المنازعة الماثلة — قد تم مستفادا الى تقرير الرقابة الادارية سلف الذكر واقتراحها المبني عليه بإبعاده عن الجامعة ، فإن الجهة الادارية انصحت فى ردها على الدعوى امام محكمة القضاء الادارى عن أن هذا التغير هو بذاته السبب الذى اقتضى اصدار القرار المطعون فيه فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٨ ، وأن

كانت قد ذهبت الى القول بان القرار نم يكن يستهدف تأديبه او مجازاته وانما تحقيق مصلحة عليـ .

ومن حيث ان هذا القول مردود بان التقرير المذكور قد اسند الى المدعى اخطر المخالفات اننى يتصور وقوعها من عضو هيئة التدريس بالجامعة ، الا وهى اعطاء دروس خصوصية للطلبة ، وارتكاب افعال تترى بالشرف وتمس النزاهة - اذ اوجب قانون تنظيم الجامعات فى المائتين ٧٢ ، ٨١ منه ان يكون جزاؤها العزل - كما اشتمل التقرير على وقائع محددة ولم يكتب بالشائعات والآقاويل بل وأشار الى شهود بنواتهم منهم عميد الكلية آنذاك - ومن ثم فقد كان حريا بادرة الجامعة ازاء ذلك ونظرا الى خطورة الاتهام ان تبادر الى تحقيق الوقائع والمخالفات التى أوردها التقرير حسبا للأمور ، حتى تنتهى فى هذه الاتهامات المعلقة الى نتيجة قاطعة اما ببراهن المدعى منها فيبقى فى منصبه بالجامعة ويرد اليه اعتباره ، واما بادانته فيبعد نهائيا عن وظيفته بالجزاء الذى فرضه القانون . أما وقد تعدت ادارة الجامعة عن اتباع هذا الطريق الواجب ، ولجأت الى نذب المدعى ، وسيف الاتهام مسلط عليه ، بخرقة باقتراح الرقابة الادارية - الذى لا الزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء الراى - فانها تكون والحال كذلك قد استهففت من قرار النذب تأديب المدعى بجزاء لا يقره القانون ودون اتباع الأوضاع المقررة ، ومن ثم تكون قد انحرفت بسلطانها فى اصدار القرار المظنون فيه وسعرت به جزاء تأديبيا . وبهذه المثابة يدخل طلب الغائه فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

ومن حيث أنه مما يعزز هذا النظر ان الجامعة اصدرت القرار المظنون فيه عقب انتهاء قرار نذبه الأول ، وجعلته غير محدد المدة بالمخالفة لقانون تنظيم الجامعات ، مما يكشف عن أن قصدها هو ملاحقة المدعى بالإبعاد المستمر عن الجامعة ، كما ان الجهة التى نذب اليها لم تطلب أصلا الاستعانة به ولذلك لم تعهد اليه بعمل محين ولم تحترض على اعارته بعد النذب الى خارج البلاد .

ومن حيث انه لما تقدم فان القرار المطعون فيه وان صيغ في ظاهره بعبارة التذنب الا انه يحمل في طياته قرار جزاء تدييبي صدر بغير اتباع الاجراءات والايضاح المقررة قانونا . ومن ثم يكون قد صدر مشوبا بمخالفة القانون والاحتراف بالسلطة ، ولما كان الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك ، فنتعنه الحكم بالفائه وبالفاء القرار المطعون فيه مع الزام جهة الادارية بالمصروفات .

(طعن ٧٥٧ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٢٠)

قاعدة رقم (٤٥١)

المبدأ :

صدر قرار من مدير الجامعة بتنحية رئيس القسم بناء على اتهام وجه اليه — ينطوى على اجراء تدييبي متع وقع بغير اتباع اجراءات التثقيب المقررة قانونا — اغفال اخذ رأى عميد الكلية قبل تنحية رئيس القسم — يصم القرار بالبطلان .

ملخص الحكم :

ان السيد مدير الجامعة اصدر القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بكلية الطب بمناسبة الاتهام الذى وجهه اليه بعض اطباء امتياز التدريب دفعة سنة ١٩٦٥ بأنه منحهم فى دورة التدريب بقسم الأشعة درجات غير عادلة على أسس غير سليمة مستهدفا مصلحة كريمةه وبعض اطباء امتياز التدريب الآخرين الذين أدوا تدريبهم فى قسم الأشعة وذلك ليتسنى تعيينهم دون وجه حق فى وظائف أطباء مقيمين ، وقد استند القرار فى دمجته الى التحقيق الذى أجرى فى هذا الشأن ، باعتبار ان ما أسند الى المدعى يعتبر علقا يعوقه من الاستمرار فى منصبه المذكور . وتنحية المدعى من رئاسة هذا القسم لهذا السبب يحمل فى طياته ادانته فى الاتهام المنسوب اليه ، وديمه بعدم النزاهة فى التزام مقتضيات العدالة فى تقدير درجات أطباء امتياز التدريب بدافع من الهوى والفرس ،

وهو الأمر الذى يزرى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس ويمس نزاهته ،
وجزاء مثل هذا الاتهام — اذا ما قلم الدليل عليه — هو العزل تطبيقا لحكم
الفقرة الأخيرة من المادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر .
ولما كان الأمر كذلك فإن القرار المطعون فيه يكون قد انطوى فى الواقع
على جزاء تأديبى متنع لنزول بالمدعى دون اتباع اجراءات تأديب أعضاء
هيئة التدريس المقررة قانونا .

ان القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاسة قسم الأشعة بالكلية
فضلا عن أنه قد قصد به على ما سلف بيانه توقيع عقوبة تأديبية مقنعة
دون اتخاذ اجراءات التأديب المقررة قانونا ، فإنه قد صدر ايضا دون اتباع
الأوضاع التى تقتضى بلغذ رأى عميد الكلية ، وبهذه المثلية يصبح القرار
مخالفا للقانون خليقا بالإلغاء .

(طعن ٩٢٨ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٦)

قاعدة رقم (٤٥٢)

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس — محو الجزاءات التأديبية الواقعة عليهم —
السلطة المختصة بنظر طلب محوها — هى وزير التربية والتعليم التنفيذى .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات الذى
يخضع له أعضاء هيئة التدريس قد أغفل تنظيم موضوع محو الجزاءات
التي توقع على هؤلاء الأعضاء مما يقتضى الرجوع فى هذا الشأن الى
القانون العام للتوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تطبيقا لحكم المادة ١٢١ من
هذا القانون (معدلة بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٥٢)
والتي تقتضى بأن يعتبر ذلك القانون قانونا عاما للتوظيف فيما لم يرد فيه
نص فى الكوانين الخاصة ببعض طوائف الموظفين .

(م — ٥٩ — ج ١٢)

ويعالرجوع الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن بيان السلطة المختصة بمحو الجزاءات يبين ان المادة ١٤٢ من هذا القانون تنص على انه « يرفع طلب المحو الى الوزير المختص الذى يفصل فيه بعد استطلاع رأى لجنة شؤون الموظفين بالوزارة او المصلحة ولا يجوز قبول الطلب فى جميع الاحوال الا اذا ثبت من تقارير الموظف المودعة بملءه ان سلوكه وعمله منذ توقيع الجزاء عليه كانا مرضيين » . والمستفاد من هذا النص ان السلطة المختصة بنظر طلب محو الجزاء هى الوزير المختص الذى يفصل فيه بعد اخذ رأى لجنة شؤون الموظفين .

والوزير المختص بالنسبة الى عضو هيئة التدريس هو وزير التربية والتعليم التنفيذى ذلك لانه الرئيس الاعلى للجامعات طبقا للمادة ٩٤ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات — يؤيد هذا النظر ان قانون تنظيم الجامعات قد خول وزير التربية والتعليم التنفيذى بالنسبة الى اعضاء هيئة التدريس السلطات الممنوحة لكل وزير بالنسبة الى موظفى وزارته فهو الذى يصدر قرارات تعيينهم (م ٤٨) واعانهم للجامعات الأجنبية (م ٦٢) وايعادهم فى المهمات العلمية بالخارج (م ٦٤) ومنحهم اجازات التفرغ العلمى (م ٦٥) واحالتهم الى المعاش (م ٨٥) . ويخلص من ذلك ان طلب محو الجزاء الذى يقدم به عضو هيئة التدريس بالجامعة يجب ان يرفع الى وزير التربية والتعليم التنفيذى .

(فتوى ٨٠٥ فى ١٩٦٠/٩/٢٩)

قاعدة رقم (٤٥٢)

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس — محو الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم — نص المادة ١٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على استطلاع رأى لجنة شؤون الموظفين قبل التصل فى طلبات المحو — اختصاص مجلس الجامعة ومجلس الكلية المختص بما تختص به اللجنة فى هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

انه وان كلن قانون تنظيم الجامعات لم ينظم فيها يتعلق باعضاء هيئة التدريس لجنة لشئون الموظفين الا أن ذلك لا ينهض سندا لاستبعاد اختصاص هذه اللجنة بالنسبة الى طلبات محو الجزاءات ، ذلك لان المشرع حين استلزم ضرورة استطلاع رأى تلك اللجنة قبل الفصل فى طلب محو الجزاءات أراد ان يوفر للموظف ضمانة أساسية هى ائتمار السلطة التى تتصل بنشاطه الوظيفى مع الوزير عند الفصل فى طلب المحو — وإذا كانت لا توجد بالجامعة لجنة شئون موظفين تنظر فى شئون اعضاء هيئة التدريس فان ذلك لا يعنى استئثار الوزير بالفصل فى طلب المحو بل يتمين تحقيقا لحكمة المشرع وبالتفليس على حكم المادة ١٤٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوزير قبل الفصل فى طلب محو الجزاء الثانى الذى سبق توقيعه على أحد اعضاء هيئة التدريس أن يستطلع رأى الهيئة أو الهيئات الجامعية التى تنعقد لها ، بالنسبة الى هؤلاء الاعضاء ، الاختصاصات الموكولة للجنة لشئون الموظفين مادامت هذه الاختصاصات ومدى اتصالها بالحياة الوظيفية للموظف هى المناط فيها استلزمه المشرع من ضرورة اخذ رأى لجنة شئون الموظفين قبل الفصل فى طلب محو الجزاء .

ولما كانت اختصاصات لجنة شئون الموظفين بالنسبة الى اعضاء هيئة التدريس موكولة فى قانون تنظيم الجامعات لمجلس الجامعة ومجلس الكلية اذ يختص مجلس الجامعة بشئون تعيينهم كما يختص مع مجلس الكلية بأبوار نديهم واعارعتهم — وعلى مقتضى ما تقدم ينعين على وزير التربية والتعليم التنفيذى قبل الفصل فى طلب محو الجزاء الذى يتقدم به عضو هيئة التدريس بالجامعة ان يستطلع رأى مجلس الجامعة ومجلس الكلية المختص وهو مجلس الكلية التى يتبعها عضو هيئة التدريس طالب المحو .

قاعدة رقم (٤٥٤)

نبدأ :

تأديب - المحكمة الادارية ، معنيا - مهمتها في الأصل التعقيب النهائي على الأخطاء الصادرة من محكمة القضاء الإداري أو المحاكم الإدارية - ليس نعت ما يمنع المصارع من أن يجعل في حدود هذه المهمة استثناء استعيب على بعض القرارات الإدارية الصادرة من الهيئات التأديبية لحكمة يراها - القرارات التأديبية الصادرة من المجالس التأديبية في الأقليم السوري - قهليتها لتطعن أمام الغرفة المدنية بمحكمة التمييز طبقا للبادء ٢٨ من المرسوم التشريعي رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٠ - صدور القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ - الطعن في القرارات المشار إليها رأسا أمام المحكمة الإدارية العليا - أساس ذلك - المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة - تأكيدها الطعن في قرارات مجالس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أمام المحكمة الإدارية العليا .

ملخص الحكم :

لئن كان الشارع قد ناط بالمحكمة الإدارية العليا في الأصل مهمة التعقيب النهائي على الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإداري أو المحاكم الإدارية في الأحوال التي بينها المادة ١٥ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة حتى تكون - منها القول الفصل في تاصيل أحكام القانون الإداري وتنسيق مبادئه واستقرارها ومنع التناقض في الأحكام ، إلا أن هذا لا يمنع الشارع من أن يجعل في حدود هذه المهمة استثناء التعقيب على بعض القرارات الإدارية الصادرة من الهيئات التأديبية لحكمة يراها قد تجد سندها من حيث الملاءمة التشريعية في اختصار مراحل التأديب حرصا على حسن سير الجهاز الحكومي ، كما قد تجد سندها القانوني في أن قرارات تلك الهيئات وإن كانت في حقيقتها قرارات إدارية إلا أنها أشبه ما تكون

بالأحكام ولكنها ليست بالأحكام مادام الموضوع الذى تفصل فيه ليس منازعة قضائية ، بل محكمة مسلكية تأديبية . ومن ثم يسقط التحدى بالمفارقة بين القرارات التأديبية الصادرة من المحاكم التأديبية فى التنظيم المصرى بالتطبيق للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ . وبين مثيلاتها الصادرة من المجالس التأديبية بالاتليم للسورى بالتطبيق للمرسوم التشريعى رقم ٣٧ الصادر فى ٥ من شباط (فبراير) سنة ١٩٥٠ . فجميعها قرارات ادارية بجزاءات تأديبية فى مؤاخذات مسلكية تنشأ فى حق الموظفين الصادرة فى شأنهم مراكز قانونية جديدة ما كانت لتنشأ من غير هذه القرارات ، بينها القرارات القضائية — كما سلف البيان — انما تقرر فى قوة الحقيقة القانونية وجود حق او عدم وجوده ولا يغير من هذه الحقيقة أن يعبر عن الهيئة التأديبية بلفظ المحكمة ، كما فعل القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، إذ العبارة بالمعنى لا بالألفاظ والمباني .

وليس بدعا فى التشريع أن يطعن راسا فى قرار ادارى أمام المحكمة الادارية العليا ، إذ لهذا نظير فى النظام الفرنسى حيث يطعن راسا أمام مجلس الدولة الفرنسى بهيئة نقض فى بعض القرارات الادارية . وقد كان هذا هو الشئ فى تمييز القرارات التأديبية الصادرة من المجالس التأديبية فى الاتليم السورى إذ كانت قابلة للطعن طبقا للمادة ٢٨ من المرسوم التشريعى سالف الذكر أمام الغرفة المدنية بمحكمة التمييز بعدد إذ البنى مجلس السورى بالقانون رقم ٨٢ الصادر فى ٣١ من كانون الثانى (يناير) ١٩٥١ سواء من قبل الموظف او من قىج الادارة المختصة وذلك خلال عشرة ايام من تاريخ التبليغ لعيب فى الشكل او مخالفة القانون ، دون أن يكون للمحكمة المذكورة بأى حال أن تبحث فى مادية الوقائع ، وفناد ذلك أن المرسوم التشريعى المشار اليه قد ناط بمجلس التأديب فى الاتليم السورى مهمة المحاكمات المسلكية المتعلقة بالموظفين الخاضعين لقانون الموظفين الأساسى كدرجة تأديبية وحيدة لا يطعن فى قرارها الا بطريق التمييز على الوجه السالف بيانه ، فاختصر بذلك اجراءات التباييب ومراحله كى يفصل فيه على وجه السرعة وهذا التنظيم

فى التأديب هو الذى انتهى اليه الشارع فى الاقليم المصرى بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ فبعد أن كان التأديب يمر فى اجراءات مطولة وفى مرحلتين ابتدائية واستثنائية ثم يطمئن فى القرار التأديبى النهائى امام المحاكم الادارية او محكمة القضاء الادارى بحسب الاحوال ثم فى احكام هذه المادة اوتتلك امام المحكمة الادارية العليا ، اختصر الشارع هذه الاجراءات والمراحل وجعل التأديب فى مرحلة وحيدة امام هيئة تأديبية عبر عنها بالمحكمة التأديبية يطمئن فى قراراتها راسا امام المحكمة الادارية العليا للأسباب المشار اليها آنفا والتي أنصحت عنها المذكرة الايضاحية للقانون المذكور بقولها : « ... » ويقوم المشروع على اساس تلافى العيوب التى اشتمل عليها النظام الحالى فى شأن المحاكمات التأديبية — ولما كان من أهم عيوب نظام المحاكمات التأديبية : (١) تعدد مجالس التأديب التى تتولى المحاكمة (٢) بطء اجراءات المحاكمة (٣) غلبة العنصر الادارى فى تشكيل مجالس التأديب . ذلك انه طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تتعدد المجالس التى تتولى المحاكمات التأديبية .. وما من شك فى ان هذا التعدد ضار بهذه المحاكمات فضلا عما تثيره من التعقيدات ، لذلك نص المشروع على أن المحاكمات التأديبية سولاها بمحكمة تأديبيتان تختص احدهما بمحاكمة الموظفين لفساد الدرجة الثانية وتتولى الاخرى محاكمة الموظفين من الدرجة الاولى مما فوتها ، وبذلك قضى على التعدد المعيب الذى احتواه النظام الحالى ، وقد قضى المشروع على ما يعيب النظام الراهن من بطء فى اجراءات المحاكمة التأديبية وذلك بنصوص صريحة ... ذلك ان طول الوقت الذى تستغرقه اجراءات المحاكمة التأديبية ضار بالجهاز الحكومى من ناحيتين : (١) أن ثبوت ادانة الموظف بعد وقت طويل يفقد الجزاء الذى يوقع عليه كل فنية من حيث ردعه هو وجعله العقاب عبرة لغيره لأن العقاب يوقع فى وقت يكون قد انمضى فيه اثر الجريمة التى وقعت من الاذهان . (٢) أن من الخير الا يظل الموظف البريء مطلقا امره مما يصرفه عن أداء عمله الى الاهتمام بلرم محاكمته ... كما يدخل فى هذا المجال أن المشروع عدل عما كان يقضى به للقانون الحالى من جواز استئناف القرارات

التأديبية لنا. يترتب على اباحة الاستئناف من اطلالة اجراءات المحاكمة ، وبكل هذه التعديلات يستقر وضع الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية في وقت قريب « واذا كان النظامان للتأديبين في كل من الاقليمين المصري والسوري قبل العمل بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ - قد اصبحا متماثلين في جوهرهما من حيث اختصاص اجراءات ومراحل المحاكمة التأديبية وصار كلاهما مقصورا على مرحلة موضوعية وحيدة لا تقبل التعميق. ألا بطريق التمييز في النظام السوري وما يماثله وهو الطعن أمام المحاكمة الادارية العليا في النظام المصري وبذلك تلاقي النظامان مساراً في خط واحد للمحاكمة التشريعية عنها بحيث لا يتصور ان يكون الشارع قد قصد في القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة العودة بنظام التأديب في الاقليم السوري إلى تعدد مراحل التأديب وطول اجراءاته وهي عيوب كانت تغتور الى ما قبل القانون المشار اليه نظام التأديب في الاقليم المصري مما ادى الى علاجها بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، والقول بغير ذلك فيه تحريف لقصد الشارع ومسح لفهم القانون على وجه ينتكس بالنظام الى مسلوى. وعيوب أصبح الشارع عنها من قبل غير مرة ، فلا وجه والحالة هذه الى الاخلال بما استقرت عليه الأوضاع وذلك تحت ستار تأويل نصوص قانون مجلس الدولة الموحد تأويلاً لا تحتله هذه النصوص بقوله ان قرارات المحاكم التأديبية في الاقليم الجنوبي هي احكام على عكس قرارات المجالس التأديبية في الاقليم الشمالي ، وذلك مجرد حجة لفظية داحضة ، فجميعها قرارات ادارية في حقيقتها وليست احكاماً قضائية كما سلف ايضاحه . بل ان الشارع في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ وان كان قد غلب العنصر القضائي في تشكيل هيئة التأديب التي يبر عنها بالمحاكم التأديبية الا انه لم يعتبر قراراتها احكاماً قضائية وان كان شبهها بالاحكام ، فنقل في هذا الصدد في الفكرة الايضاحية ما نصه : « وقد حرص المشروع على تغليب العنصر القضائي في تشكيل المحاكم التأديبية وذلك بقصد تحقيق هدفين : (١) توفير ضمانات واسيعة لهذه المحاكمات لما ينتج به القضاة من حصانات يظهر اثرها ولا ريب في هذه المحاكمات ،

ولأن هذه المحاكمات أدخلت في الوظيفة القضائية منها في الوظيفة الإدارية .
(٢) صرف كبار موظفي الدولة إلى أعمالهم الأساسية وهي تصريف
الشئون العامة وذلك بإعانتهم من تولى هذه المحاكمات التي تعد بعيدة
عن دائرة نشاطهم الذي ينصب أساسا على إدارة المرافق العامة الموكولة
اليهم ، أما هذه المحاكمات فمسألة عارضة تعطل وقتهم « . وغنى
عن القول إن اعتبار المحاكمات التأديبية أدخلت في الوظيفة القضائية
منها في الوظيفة الإدارية — على حد تعبير المذكرة الإيضاحية — ليس معناه
أنها في ذاتها خصومات قضائية تنتهي بأحكام بالمعنى المقصود من هذا ،
وأنها هي فقط شبيهة بها وإن كانت ليست منها .

يضاف إلى ما تقدم أن المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨
في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة ، بعد أن نصت
على أن تكون « محكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام
مجلس تأديب يشكل من وكيل الجامعة رئيسا ومستشار من مجلس
الدولة واستاذ ذي كرسى من كلية الحقوق يعينه مجلس الجامعة سنويا
عضوين » ، نصت في فقرتها الأخيرة على أنه « وتسرى بالنسبة للمحاكمة
أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه على أن تراعى بالنسبة
للتحقيق والاحالة إلى مجلس التأديب أحكام المادة ٧٦ من هذا القانون »
فأكد هذا النص بما يطلع كل شبهة التزام الشارع السياسة عينها التي
نظم على أساسها التأديب بوجه عام بالنسبة إلى الموظفين كافة من حيث
اختصاص مراحلهم وقصره على محكمة وحيدة أمام هيئة تتوافر فيها
الضمانات اللازمة على أن يتاح التحقيق على القرار التأديبي الصادر
منها أمام المحكمة الإدارية العليا وهو ما نصت عليه المادة ٣٢ من القانون
رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الذي أحال إليه القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨
المشار إليه ، تلك المادة التي تضمن بأن أحكام المحاكم التأديبية نهائية
ولا يجوز الطعن فيها إلا أمام المحكمة الإدارية العليا .

قاعدة رقم (٤٥)

المبدأ :

لا تجوز اقالة العبد من العادة قبل نهاية محتها الا بقرار مسبب من وزير التعليم العالي بعد موافقة مجلس الجامعة المختصة وذلك اذا اخل بواجباته الجامعية او بمقتضيات مسؤولياته الرئاسية — اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون المنصوص عليها بالبندين تاسعا وثالث عشر من المادة ١٠ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ — اختصاص المحاكم التأديبية اختصاص محدود اعطى استثناء من الولاية العامة للقضاء الادارى بالنزاعات الادارية — نطاق اختصاص المحاكم التأديبية صدور القرار من السلطات التأديبية — القرار الصادر بتنحية الطاعن عن عبادة الكلية لا يعتبر جزاء تأديبيا صادرا من سلطات التأديب بالجامعة — الاثر المترتب على ذلك : تخرج المنازعة فى هذا القرار عن اختصاص القضاء التأديبى وتدخل فى اطار الاختصاص العام للقضاء الادارى — ولا وجه للتول بان قاعدة الاختصاص فى القضاء التأديبى تتحدد وفقا لما يستر وراء القرار الظاهر من اغراض او مقاصد تتقبح بها الجزاءات ولا تستهدف الصالح العام — تتحدد قاعدة الاختصاص وفقا لما يفصح عنه من انشاء مراكز قانونية او تعديلها او إلغائها — الاثر المترتب على ذلك : لمحكمة القضاء الادارى ذات الاختصاص العام بنظر النزعة الادارية ان تبحث فى مدى مساس تلك المقاصد والغايات بشرعية القرار الطعون فيه — الحكم بعدم اختصاص المحكمة التأديبية العليا بنظر الدعوى واحالتها لمحكمة القضاء الادارى — دائرة الجزاءات .

ملخص الحكم :

ان الحكم الطعون فيه صادر من المحكمة التأديبية لمستوى الادارة العليا وقد صدر فى شأن القرار الصادر من رئيس جامعة المنيا بتنحية الطاعن من عبادة كلية العلوم بالجامعة وقد نصت المادة ٤٢ من قانون

تنظيم الجامعات الصادر به القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ، في فقرتها الثانية على انه « لا يجوز اقالة العميد من العادة قبل نهاية مدتها الا بقرار مسبب من وزير التعليم العالي بعد موافقة مجلس الجامعة المختصة ، وذلك اذا اخل بواجباته الجامعية او بمقتضيات مسؤولياته الرئاسية » وقد ورد هذا النص في الباب الأول من القانون ، وهو خاص بالجالس والقيادات المسؤولة بينما اشتمل القانون في الباب الثاني منه الخاص بالقائمين بالتدريس ، على الأحكام الخاصة بالتأديب ، تضمنتها المواد من ١٠٥ الى ١١٢ بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس . وصدرت المادة ١١٠ والجزاءات التأديبية التي توقع على أعضاء هيئة التدريس ، وليس من بين هذه الجزاءات عقوبة تتعلق بالتنحية عن العادة او عن اية وظيفة في الهيكل الجامعي الرئاسي .

ومن حيث ان المسادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، قد خصت المحاكم التأديبية ، فيها خصت بها . بنظر الطعون المنصوص عليها في البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة ، وهي « الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بالفناء القرارات النهائية للسلطات التأديبية » وكذلك الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين في القطاع العام . وهو اختصاص محدود اعطى للمحاكم التأديبية استثناء من الولاية العامة للقضاء الاداري بالمنازعات الادارية والحاصل ان مناط اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون في القرارات المشار اليها بالبند تاسعا سالف الذكر ، هو صدور القرار من السلطات التأديبية ، وهي بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السلطات المخولة في الفصل الخاص بالتأديب لمجلس التأديب طبقا للمادة ١٠٩ و ١١٠ او لرئيس الجامعة طبقا للمادة ١١٢ من قانون تنظيم الجامعات المشار اليه .

ومن حيث انه بذلك فان القرار المطعون فيه بتنحية الطاعن من عيادة كلية العلوم ، لا يعتبر جزاءا تأديبيا صادرا من سلطات التأديب بالجامعة ، الامر الذي يخرج المنازعة في هذا القرار عن اختصاص القضاء التأديبي ،

وبيقته في إطار الاختصاص العام لمحكمة القضاء الإداري بشأن المنازعات الإدارية . وإن هذه المحكمة لترى أنه لم يعد ثمة وجه للقول بأن قاعدة الاختصاص في القضاء التأديبي تتحدد وفقا لما يتستر وراء القرار الإداري الظاهر من أغراض أو مقاصد تتقنع بها الجزاءات ولا تستهدف صالحا عاما . إنما تتحدد قاعدة الاختصاص وفقا لظاهر ما يفصح عنه القرار من انشاء لمراكز قانونية أو تعديلها أو إلغائها ، ولمحكمة القضاء الإداري ذات الاختصاص العام بنظر الأنزعة الإدارية ، أن تبحث في مدى مساس تلك المقاصد والغايات المستقرة بشرعية القرارات المطعون فيها وذلك وفقا لما استقر من قواعد وأصول في القرارات الإدارية وتصويبها .

ومن حيث أنه بذلك تنتهي هذه المحكمة إلى تقرير عن اختصاص المحكمة التأديبية لمستوى الإدارية العليا نوعيا ، بنظر طلب إلغاء قرار تشعية الطاعن من عمادة كلية العلوم ، الأمر الذي يوجب إلغاء الحكم المطعون فيه ، وإحالة الدعوى إلى محكمة القضاء الإداري للنظر في طلب الطاعن الذي قامت به دعواه الأصلية .

فهذه الأسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه وبعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى وبإحالتها إلى محكمة القضاء الإداري (دائرة الجزاءات) للاختصاص به .

(طعن ١٥٦٢ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٢٧)

الفصل السادس أحكام خاصة ببعض الجامعات

الفرع الأول جامعة فاروق الأول (الاسكندرية)

قاعدة رقم (٤٥٦)

المبدأ :

جامعة الاسكندرية — شروط توظيف أعضاء هيئة التدريس بها التي تضمنها مشروع قانون — عدم صدور تشريع بها — التزام الجامعة بتطبيقها بإطراد — هي قاعدة تنظيمية ملزمة — الخروج عليها يعتبر مخالفة قانونية — تعريف عيب مخالفة القانون .

ملخص الحكم :

يجب التشبيه الى أن المرسوم بمشروع قانون بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس في جامعة « فاروق الأول » لم يصدر به تشريع عند صدور القرار مثل المنازعة ، إذا كان لا يزال مشروعاً غير مقنن ، ورغم ذلك فقد التزمت الجامعة وطبقت أحكامه بإطراد حتى صار قاعدة تنظيمية عامة يعتبر الخروج عليها مخالفة قانونية ، ذلك أن عيب مخالفة القانون ليس مقصوراً على مخالفة نص قانون أو لائحة ، بل هو يصدق على مخالفة كل قاعدة جرت عليها الإدارة واتخذتها شريعة لها ومنهاجاً .

(نطن ٧٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٣/٢٦)

الفرع الثاني
جامعة ابراهيم باشا الكبير (عين شمس)

قاعدة رقم (٤٥٧)

المبدأ :

جامعة عين شمس - القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ - التعمين في وظائف هيئة التدريس هو من المراكز القانونية التي لا تنشأ الا بقرار يصدر من يملكه قانونا - القول بان مدرس المعهد العالي للهندسة يعتبرون اعضاء بهيئة التدريس بكلية الهندسة بجامعة « ابراهيم » بقوة القانون سالف الذكر - في غير محله .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٩ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء وتنظيم جامعة « ابراهيم » تنص على أن « يعين وزير المعارف العمومية الأساتذة وسائر اعضاء هيئة التدريس في الجامعة بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية او مجلس المعهد المختص . . . » ، وتنص المادة ٢٤ من القانون المذكور على أنه « الى أن يتم تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة المبينة في هذا القانون يكون لوزير المعارف العمومية الاختصاصات والسلطات المقررة لهذه الهيئات » . ومفاد ذلك ان التعمين في وظائف هيئة التدريس هو من المراكز القانونية الذاتية التي لا تنشأ الا بقرار يصدر من يملكه قانونا وهو وزير المعارف وحده في الفترة السابقة على تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة ، او وزير المعارف بناء على طلب مجلس الجامعة بعد اخذ رأى مجلس الكلية المختصة بعد تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة . مما لم يصدر قرار على هذا النحو معينا اعضاء هيئة التدريس بذواتهم ، فلا يمكن اعتبارهم كذلك ، والقول بغير ذلك يؤدي الى اهدار نصوص المادتين ١٩ و ٢٤ من القانون سالف الذكر واعتبار هاتين المادتين لنفا ، وهو ما يجب ان ينزعه عنه

الشارع . ومن ثم فلا محل للقول بأن قانون إنشاء الجامعة يحمل في اعطائه حكما ينعين مدرسي المعهد العالي للهندسة اعضاء بهيئة التدريس بكيه الهندسة ، بل انه يجب لنشوء المركز القانوني الذاتي في هذا الخصوص صدور قرار من يملكه .

(طعن ١٥٠١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢)

فاعسده رقم (٤٥٨)

المبدأ :

جامعة عين شمس — القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٨ — تضمنه لاحتمام
دائمة وأخرى مؤمنة — تعيين أعضاء هيئة التدريس — المادتان ١٩ و ٢٤
من ذلك القانون — اولاهما تقرر حكما والثانية تعالج وضعها وقتيا .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ ، في مزيل انشاء جامعة « ابراهيم »
وتسيير مرفق التعليم الجامعي فيها وتعيين أعضاء هيئة التدريس بها .
تضمن احكاما بعضها دائم وبعضها مؤقت ، وذلك الى ان يتم وضع سائر
القواعد التنظيمية الدائمة لتلك الجامعة ، فيجب تحديد قصد الشارع
من تلك النصوص على هدى الغرض من كل منها بمراعاة الدورين الوقتي
والدائم اللذين كان لابد ان تبرعها الجامعة حتى تستقر في وضعها
النهائي . فمن الاحكام الدائمة ان يكون تعيين الاساتذة وسائر اعضاء
هيئة التدريس بقرار من وزير المعارف بناء على طلب مجلس الجامعة بعد
اخذ رأى مجلس الكلية المختصة طبقا للمادة ١٩ من القانون ، ولكن
اوردت المادة ٢٤ من القانون حكما وقتيا وانتقاليا مفاده انه الى ان يتم
تكوين مجلس الجامعة وهيئاتها المختلفة يكون لوزير المعارف العمومية
الاختصاصات والسلطات المقررة لهذه الهيئات ومؤدى ذلك انه اذا
ما تكونت تلك الهيئات وجب ان يتم التعيين على مقتضى حكم المادة ١٩
من القانون المذكور .

(طعن ١٥٠٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢)

قاعدة رقم (٤٥٩)

المبدأ :

أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس — ترقينهم — لا محل لأعمال .
معيار الأقدمية في ظل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ المعدل بالقانون رقم ١١٠
لسنة ١٩٥١ — وجود قاعدة تنظيمية أخص من قاعدة الأقدمية قررها مجلس
الجامعة أساسها الإنتاج العلمى .

ملخص الحكم :

لا محل لأعمال قاعدة الأقدمية ولو صاحبها الجدارة عندما تجرى
بها يناهضها قاعدة أخرى أخص منها في مقام الترقية بالنسبة إلى فئة
من الموظفين بذاتها كاعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس الذين
انتظمت ترقياتهم قاعدة تنظيمية معينة أقرها وضبطها مجلس جامعة
عين شمس بجلاسة المجلس التى عقدت فى ١٥ من إبريل سنة ١٩٥٣
واستمرت الى ١٩ من إبريل سنة ١٩٥٣ وهى أن يكون أساس الترقية من
وظيفة مدرس الى أستاذ مساعد ومن وظيفة أستاذ مساعد الى أستاذ
الإنتاج العلمى . ويجب أن تفحص هذا الإنتاج لجنة وتقدره ، وتؤلف هذه
اللجنة من ثلاثة أعضاء يكون اثنان منهم على الأقل من خارج الكلية أو المعهد
بقرار من مجلس الكلية أو المعهد ويقر مجلس الجامعة هذه اللجنة .
ومن المبادئ المقررة أن الخاص يقيد العام ولا عكس — والقاعدة التى
وضعها مجلس جامعة عين شمس إنما قصد بها ولا ريب القتل من التزام
الأقدمية . فى الترقية ومن ضابط وأساس جديد تجرى على مقتضاه
ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المذكورة ، ولا شبهة فى أن مجلس
الجامعة كان يملك وقتئذ تقدير هذه الملامة فى خصوص ترقيات أعضاء
هيئة التدريس ، فالشارع إذ نص فى المادة ٨ من اللائحة الداخلية للمعهد
العالى للهندسة — وهى اللائحة التى كانت واجبة التطبيق عند صدور
القرار المطعون فيه به يقتضى أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ بشأن
إنشاء وتنظيم جامعة عين شمس المعدل بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥١ —

على انه يشترط فيمن يرقى استاذاً مساعدا ان يكون قد شغل وظيفة مدرس (حرف ب) ومدرس (حرف ا) معاً مدة لا تقل عن اربع سنوات لم يقصد فرض قيد على سلطة الجامعة في الترقية بالترتيب بالترتيب فيها وانما هو قد وضع شرط صلاحية ينبغي ان يتوافر أصلاً في المرشحين للترقية ولم يفرض بعد ذلك قيوداً على ولاية الجامعة في الاختيار للترقية من بين المرشحين الذين يتوافر فيهم هذا الشرط . وللجامعة والحالة هذه أن تضع من القواعد العامة ما تضبط به اختيارها على ان تلتزمه في التطبيق على الحالات الفردية وقد التزمت جامعة عين شمس القاعدة التي وضعتها وطبقتها على من شغلهم القرار المطعون فيه تطبيقاً سليماً .

(طعن ١٠٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٤)

قاعده رقم (٤٦٠)

المبدأ :

اعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس — برئاستهم — الاعتراف في شأن ترقيةهم بالانتاج العلمي — تقديم أحد الأبحاث تمهيداً للالتحاق بهيئة التدريس — لا يجوز تقديمه بعد ذلك بمناسبة الترقية — أساس ذلك :

ملخص الحكم :

ان البحث العلمي الذي قلم به المدعى للحصول على درجة D C A . في يونية سنة ١٩٥٠ من كلية هندسة الطيران في إنجلترا كان — بقراره — قد تقدم به الى الجامعة تمهيداً للاحاقه بهيئة التدريس بكلية الهندسة وقد تم ذلك بقرار من مجلس الجامعة في ٣٠ من يونية سنة ١٩٥١ فهذا البحث بهذه المثابة قد استنفذ أغراضه في خصوص الترقية ولا يصح ان يكون هو بذاته مرة أخرى سنداً للترقية في مرحلة تالية من مراحل حياته العلمية والوظيفية بالجامعة — والا انتهكت الحكمة من اشتراط الانتاج العلمي في كل مرحلة للترقية من وظيفة مدرس الى استاذ مساعد ثم من وظيفة استاذ مساعد الى وظيفة استاذ .

(طعن ١٠٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٤٦١)

المبدأ :

جامعة عين شمس — القوانين واللوائح الخاصة بالكليات والمعاهد المتدرجة في هذه الجامعة والتي يستمر العمل بها مؤقتا وفقا للمادة ٢٣ من القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ — هي المتبلة لتلك التي تشير اليها في المادة ١٢ من هذا القانون .

ملخص الحكم :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإنشاء وتنظيم جامعة عين شمس (ابراهيم باشا حينذاك) ان المادة الاولى تضمنت الكليات التي تتكون منها هذه الجامعة ومن بينها كلية الطب وتكون نواتها كلية طب العيانية التابعة لجامعة القاهرة (فؤاد الاول حينذاك) ونص في المادة ١١ على اختصاصات مجلس الجامعة ومن بينها تعيين الاساتذة وسائر أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وتاديبهم ونقلهم من الجامعة ثم نص في الفقرة الاولى من المادة ١٢ على أن « خطط الدراسة وشروط منح الدرجات والدبلومات وشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس وتاديبهم تنظم بقانون » وبين في الفرة الثانية من هذه المادة المسائل التي يصدر بها مرسوم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة ونص في المادة ١٠ على أن تسرى على جميع موظفى الجامعة ومستخدميها أحكام التوظيف العامة لموظفى الحكومة ومستخدميها وذلك مع مراعاة ما تنص عليه اللوائح الخاصة بأعضاء هيئة التدريس . ثم نص في المادة ٢٣ على أن « يستمر العمل بصفة مؤقتة بنصوص القوانين واللوائح الخاصة بالكليات والمعاهد المتدرجة في الجامعة ما لم تكن مخالفة لاحكام هذا القانون وذلك الى أن تصدر التشريعات المنصوص عليها فيه » ، ومؤدى هذا النص أن القوانين واللوائح التي تصد المشرع استمرار العمل بها بصفة مؤقتة هي المتبلة لتلك التي اشار اليها في المادة ١٢ منه التي تنظم بعض المسائل بقانون وبعضها بمرسوم بعد أخذ رأى مجلس الجامعة .

(طمن ٤٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٩)

قاعدة رقم (٤٦٢)

المبدأ :

كلية طب العباسية — القواعد التنظيمية التي وضعتها جامعة القاهرة في ٧ من أبريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ في شأن تعيين مساعدي المدرسين — سرياتها على كلية طب العباسية — عدم ارتقاها الى مرتبة القوانين واللوائح المنسار اليها في المادة ٢٣ من القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء جامعة عين شمس — هي ضوابط للترقية من وضع السلطة المختصة بل في ظل القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ — سرياتها طالما كانت لا تخالف أحكام التوظيف المعمول بها بالنسبة لموظفي ومستخدمي الحكومة — عدم التزام الجامعة هذه الضوابط في التطبيق الفردي — يجعل قرارها مخالفا للقانون .

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت القواعد التنظيمية التي وضعتها جامعة القاهرة في ٧ من أبريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ بالنسبة لتعيين مساعدي المدرسين تسرى على كلية طب العباسية بعد انشائها باعتبارها فرعاً من الجامعة المذكورة الا ان ذلك لا يعنى انها ترقى الى مرتبة القوانين واللوائح المشار اليها في المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء جامعة عين شمس (ابراهيم باشا) بحيث لا يجوز تعديلها الا بقانون اذ ان هذه القواعد التنظيمية ان هي الاضوابط للترقية وضعتها السلطة المختصة بالترقية بالنسبة لطائفة من الموظفين لا يعتبرون من أعضاء هيئة التدريس الذين حدد القانون رقم ٢١ الصادر في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٣٣ شروط توظيفهم وتأييدهم ، وهو من القوانين السارية على جامعة عين شمس بناء على المادة ٢٣ من قانون انشائها ، بيان ذلك ان المادة الاولى من القانون رقم ٢١ الصادر في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٣٣ الذي حدد في مادته الاولى أعضاء هيئة التدريس بأنهم (ا) الاساعذة فو الكراسي (ب) الاساعذة المساعدون (ج) المدرسون وبعد اربعين القانون المذكور في

المواد التالية شروط توظيف كل فئة من هذه الفئات والقواعد والنظم الخاصة بنقلهم ونخبهم وتدريبهم وما الى ذلك نص في المادة ٢٥ منه المعدلة بالقانون رقم ٨٧ الصادر في ٢٩ من اغسطس سنة ١٩٢٥ على انه « يجوز ان يعين في الكليات مساعد ومدرسون ومعيدون ومدرسو لغات حية ورؤساء اعمال تدريبيه ومحضرون في المعامل ، ويكون تعيينهم بصفة مؤقتة او بصفة دائمة ويعين وزير المعارف العموميه (التربية والتعليم الآن) مساعدي المدرسين ومدرسي اللغات الحية بناء على طلب مدير الجامعة بعد أخذ رأى عميد الكلية المختص . ويعين مدير الجامعة بناء على طلب العميد المختص المعينين ورؤساء الاعمال التدريبيه والمحضرين في المعامل ، وهذه الطائفة من الموظفين لا شئن لها بشروط توظيف أعضاء هيئة التدريس وانما تسرى عليها القواعد العامة المتعلقة بشروط التوظيف المعمول بها في حق جميع الموظفين والمستخدمين في الحكومة كما تقضى بذلك المادة ٢٠ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء جامعة عين شمس (ابراهيم باشا) والمادة ١٦ من القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٢٧ باعادة تنظيم جامعة القاهرة (مؤاد) وينبنى على ذلك سريان القواعد الخاصة بالترقية التي تسرى على الموظفين كافة وللسلطة المفوض لها التعيين أو الترقية أن تضع ضوابط لتعيين والترقية بما لا يخالف أحكام القوانين واللوائح الخاصة بالتوظيف ولها أن تعدلها في أى وقت أو تستبدل بها غيرها في الحدود المتقدمة وعليها التزام هذه القاعدة في التطبيق الفردي فان هي خرجت عليها كان قرارها مخالفا للقانون .

(طعن ١٧٧ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٩)

ماعدده رقم (٤٦٢)

المبدأ :

جامعة عين شمس — كلية طب الباسية — تعيين مساعدي المدرسين بها — القواعد التنظيمية التي وضعتها جامعة القاهرة في ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ في هذا الشأن — عدم سريانها على التعيين في هذه الكلية بعد إلحاقها بجامعة عين شمس — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان لكل من جامعتى القاهرة وعين شمس استقلالها ، ومن ثم فان الضوابط التى تضعها السلطات المنوط بها التعيين والترقية فى غير وظائف هيئة التدريس فى احدى الجامعتين لا تلتزم بها سلطات الجامعة الأخرى حتما وعلى سبيل اللزوم اذ لكل منهما أن تضع ضوابط التعيين والترقية فى هذه الوظائف بما لا يخرج عن أحكام التوظيف العامة لموظفى الحكومه ومستخدميها .

وبناء على ما تقدم فانه اذا كانت جامعة عين شمس قد وضعت قواعد أخرى للتعيين فى وظيفة مساعد مدرس بكلية الطب غير تلك التى وضعتها جامعة القاهرة فى ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ فان القواعد التى وضعتها جامعة عين شمس هى التى تسرى بالنسبة لمساعدى المدرسين الذين يعملون فيها دون تلك التى وضعتها جامعة القاهرة كما أنه مما يجب التنبيه اليه أن القواعد التى وضعها جامعة القاهرة فى ٧ من ابريل و ١٩ من مايو سنة ١٩٤٦ هى ضوابط للترقية الى الدرجة الخامسة المالية مع لقب مساعد مدرس وهى ترقية كانت تترخص فى تقدير مناسبتها وملاءمتها طبقا لأحكام كادر سنة ١٩٣٩ الذى كان ناهذ المفعول فى ذلك الوقت ولا محل لأعمال هذه القواعد بعد الغاء الدرجات المالية بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٥٠ بربط درجات أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعات المصرية بدرجات رجال القضاء والنيابة وبمقتضاه أصبح مساعد المدرس يتقاضى المرتب الذى يتقاضاه وكيل نيابة من الدرجة الثالثة . ولم يحدد جدول المرتبتات الملحق بقانون استقلال القضاء لهذه الوظيفة أو غيرها من الوظائف المنصوص عليها فيه درجة مالية من درجات الكادر العلم .

قاعدة رقم (٤٦٤)

المبدأ :

جامعة ابراهيم (عين شمس) — أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من القائمين بالتدريس بها — نقلهم الى خارج الجامعة — القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٣ بإنشاء وتنظيم لجان تصفية خاصة بهم — نفاذ توصية هذه اللجان بالنقل — مشروط بموافقة الجهة الادارية المقترح النقل اليها وموافقة مجلس الوزراء على النقل — عدم استلزام القانون شكلا معيناً لأفراغ الجبة الادارية موافقتها فيه — جواز استخلاصها من الظروف وواقع الحال .

ملخص الحكم :

ان المستند من نصوص القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٠ بإنشاء وتنظيم جامعة ابراهيم ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٣ بإنشاء وتنظيم لجان تصفية خاصة بأعضاء هيئة التدريس وغيرهم من القائمين بالتدريس بجامعة ابراهيم ، وروح التشريع البادى فى هذه النصوص ، ان مهمة لجان التصفية تبدأ ببحث مؤهلات القائمين بالتدريس وبفحص عملهم وانتاجهم العلمى والطلى ، وتنتهى بأن ترفع الى مجلس الوزراء بتوصياتها مسببة بمن ترى اللجنة نقلهم من الجامعة لنقص مؤهلاتهم او لعدم كفايتهم فى العمل ، وبالجهات التى تقترح النقل اليها ، ويعد موافقة هذه الجهات يعرض الأمر على مجلس الوزراء لاعتماده ، ومن ثم فان نفاذ توصية لجنة التصفية بنقل الموظف الى الجهة التى تقترحها خارج الجامعة مفوط بتوافر شرطين — الأول : موافقة الجهة المقترح النقل اليها . والثانى : موافقة مجلس الوزراء على هذا النقل بحيث اذا ما خلف احد هذين الشرطين لا تكسب التوصية أى طابع تنفيذى . وتأسيسا على ذلك تكون موافقة الجهة الادارية المقترح النقل اليها على توصية لجنة التصفية عنصرا لازما لنفاذ التوصية بالنقل الى خارج الجامعة ، ولم يرسم القانون شكلا معيناً او صيغة محددة أو طريقا معلوماً ينعين

امراغ هذه الموافقة الادارية فيه ، ومن ثم يسوغ استخلاص هذه الموافقة من الظروف والملابسات وواقع الحال .

(طعن ٨٤٩ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٣)

قاعدة رقم (٤٦٥)

المبدأ :

يشترط طبقا للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ الخاص بشروط هيئة التدريس في جامعة فؤاد الأول والمطبق في جامعة ابراهيم الكبير ، للترقية الى استاذ مساعد انقضاء اربع سنوات على الأقل في وظيفة مدرس اى في الاشتغال الفعلي بالتدريس وترتيا على ذلك لا يجوز حاسب اية منة اعتبارية في المدة التي نص عليها القانون .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الراى مجتمعا بجلسته المنعقدة في ١٦ من مارس سنة ١٩٥٢ الترقية الى وظيفة استاذ مساعد وما يشترط فيها من ضرورة قضاء اربع سنوات في وظيفة مدرس . وتبين ان جامعة فؤاد الاول تطلب الراى في المسائل الآتية :

اولا — هل يجب ان يكون المرشح لوظيفة استاذ مساعد قد شغل وظيفة مدرس اربع سنوات بصفة فعلية أم يجوز ان تكون هذه المدة اعتبارية .

ثانيا — اذا عين شخص في وظيفة مدرس (١) مباشرة فماذا تكون اقدميته بالنسبة الى من يكونون شاغلين لوظيفة مدرس عند تعيينه وهل تكون له اقدمية اعتبارية عليهم جميعا حتى ولو لم ينص على هذا في قرار التعيين وهل يجب ان يقضى في وظيفة مدرس اربع سنوات فعلية او يحق لمجلس الجامعة ترقيته بصرف النظر عن المدة ملدام زملاؤه الذين كانوا في

وظيفة مدرس ب عند تعيينه رقوا الى وظيفة مدرس (ا) قد اهلوا للترقية وكانوا قد شغلوا فعلا وظيفة مدرس منذ مدداً اطول منه .

ثالثا — اذا عين شخص فى وظيفة مدرس (ا) مباشرة ومنحه مجلس الجامعة اقدمية اعتبارية معينة فى وظيفة مدرس (ا) فهل يكتسب اقدمية اعتبارية اخرى فى وظيفة مدرس اطلاقا اى بالنسبة الى جميع شاغلى وظائف مدرس (ب) ولو لم ينص مجلس الجامعة على ذلك ؟ واذا كان الجواب بالايجاب فهل يسرى هذا حتى فى حالة ما اذا كان هذا المدرس الذى منح اقدمية فى هذه الوظيفة أصبح بها اقدم من جميع المدرسين (ب) قد حصل على درجة الدكتوراه فى تاريخ متأخر عن تاريخ حصول بعض المدرسين على هذه الدرجة وهى المؤهل الاصلى لمنح لقب مدرس (ب) .

اما بالنسبة الى المسألة الاولى فقد سبق أن ابدى القسم رايه فيها بجلسة ٢٥ من مارس سنة ١٩٥١ مقرر أن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ اذ اشترط قضاء مدة اربع سنوات فى التدريس لامكان الترقية الى وظيفة استاذ مساعد انما قصد الاشتغال الفعلى بالتدريس ولا يغنى عن ذلك اية مدة اعتبارية لان هذه المدة الاخيرة — مجاز لا يغنى من الحقيقة فى تحقيق الغرض الذى استهدفه القانون وهو توافر المران والخبرة فبين يعين استاذاً مساعداً وهذا الراى هو الذى اخذت به محكمة القضاء الادارى بحكمها الصادر فى ٢٧ من يونيه سنة ١٩٥٠ فى القضية رقم ١١٥ لسنة ٣ قضائية .

ويظهر ان سبب اثاره الامر من جديد هو ان محكمة القضاء الادارى حكمت بما يخالف ذلك فى القضية رقم ٥١ لسنة ٣ قضائية اذ اخذت بصحة حساب مدد اعتبارية فى مدة الاربعة سنوات المذكورة ، ولكن الواقع انه لا وجه للاستناد الى هذا الحكم لانه انما صدر فى قضية تتعلق بجاهمة نازوق الاول حيث لا يسرى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ وانما تطبق احكام وردت فى مشروع لائحة توظيف اعضاء هيئة التدريس فى تلك الجامعة

وهي لائحة لم يصدر بها قانون وإنما اعتبرتها المحكمة قواعد تنظيمية لأن الجامعة التزمتها بطراد .

وهذه اللائحة تخلف عن القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٣٣ السارى على جامعتى غزاد الأول وإبراهيم باشا الكبير فى أنها تنص فى المادة السابعة على أنه :

« يجوز عند تعيين عضو فى هيئة التدريس من الخارج ان تعين اقدميته بالنسبة الى زملائه فى القرار الصادر بتعيينه وفى هذه الحالة تحسب مدة الاقدمية التى تقررت له ضمن المدة المقررة لجواز الترقية الى وظيفة أعلى .

وليس لهذا النص مقابل فى القانون المشار اليه ومن ثم لا يصح الاستناد الى النص المذكور بالنسبة الى هيئة التدريس فى جامعتى غزاد الأول وإبراهيم باشا الكبير فى تقرير محدد اعتبارية تحسب فى المدة اللازمة للترقية الى استاذ مساعد .

أما بالنسبة الى المسألة الثانية فانه غوتيا على الراى فى المسألة الاولى يجب لامكان ترقية المدرس المعين مباشرة من الخارج الى وظيفة استاذ مساعد أن يكون قد قضى أربع سنوات فى الاشتغال الفعلى بالتدريس دون أى اعتبار لتوافر هذا الشرط أو عدم توافره فى من يلونه فى الاقدمية ممن كانوا فى وظيفة مدرس (ب) عند تعيينه هو مدرس (ف) لأن شرط قضاء الأربع سنوات فى الاشتغال الفعلى بالتدريس شرط واجب الاحترام لا يجوز مخالفته لأى سبب ولو ترتب على تطبيقه تطبيقا صحيحا نتائج شاذة وحل مثل هذه الأمور لا يكون الا من طريق التشريع .

ومثل هذا يقال ايضا بالنسبة الى المسألة الثالثة اذ أنه لا نخل لتاريخ الحصول على درجة الدكتوراه فى توافر شرط قضاء الأربع سنوات فى التدريس الفعلى أو عدم توافره لأن كلا منهما شرط مستقل لا يؤثر فى الآخر .

لذلك انتهى رأى القسم الى انه طبقاً للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٣ الخاص بشروط هيئة التدريس في جامعة غزاد الأول والمطبق في جامعة ابراهيم باشا الكبير يشترط للترقية الى وظيفة استاذ مساعد قضاء مدة اربع سنوات في الاشتغال الفعلي بالتدريس ولا يجوز حسب أية مدة اعتبارية في هذه المدة وان توافر هذا الشرط فحين يكون المدرس (١) في التقديم لا يترتب عليه اعتباره متوافراً فيه .

وانه لا عبرة بتاريخ الحصول على درجة الدكتوراه في استيفاء هذا الشرط .

(فتوى في ١٩٥٢/٣/٢٣)

الفرع الثالث جامعة الأزهر

قاعدة رقم (٤٦٦)

المبدأ :

نظام التعيين في وظائف هيئة التدريس بجامعة الأزهر — بيان
لتطوره التشريعي — القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ — اناطته بنائب رئيس
الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر اصدار قرار بتحديد وظائف وأندية أعضاء
هيئة التدريس بمراعاة اعتبارات أربعة تنحصر في تاريخ التخرج وتاريخ
شغل وظيفة في هيئة التدريس وأندية الدرجة المالية واللقب العلمي —
صدور هذا القرار متضمنا شرط الحصول على الدرجة الثانية للنقل الى
وظيفة استاذ — لا ينصن خروجا على حكم القانون — اغفال هذا القرار
النص على اللقب العلمي في حين أن القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ جعله
من بين الاعتبارات الواجب مراعاتها — الممول عليه في هذا الشأن هو
حكم القانون — كيفية اختيار من ينتقل الى وظيفة استاذ عند ترحام المرشحين .

ملخص الحكم :

باستقراء النصوص التشريعية التي تناولت تنظيم جامعة الأزهر
يبين أن المشرع اصدر القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ باعادة تنظيم الأزهر
والهيئات التي يشملها متضمنا النص على أن تتكون جامعة الأزهر من عدد
من الكليات منها كلية الدراسات الإسلامية وكلية للدراسات العربية ،
وتحددت كليات الدراسات الإسلامية بكلية الشريعة وكلية أصول الدين ،
وقد سارع الشارع في تنظيم هذه الجامعة على نحو مثيل للنظام الخاص
بالجامعات الأخرى بالجمهورية العربية المتحدة ، وبما احتواه من مزايا
أدبية ومالية ، وهو ما لم تعهده هذه الجامعة من قبل ، وقد احتفظ القانون
في المادة ٩٨ منه لأعضاء هيئة التدريس في كليات الأزهر التي كانت قائمة

بكل الحقوق المالية المقررة لهم قبل صدوره على أن تتضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون تحديد كل ما يتعلق بهذه الحقوق بالنسبة للذين يمينون في هذه الوظائف ، وقد ترتب على ذلك أن انتقل الى هذه الكليات القائمون بالتدريس فيها بحقوقهم المالية وصفاتهم العلمية التي كانوا بها في كلياتهم ، وذلك الى ان تنقرر قواعد نقلهم الى هيئة التدريس بالجامعة الجديدة . وفي ٢٨ من ابريل سنة ١٩٦٣ صدر القرار الجمهوري رقم ٨١٨ لسنة ١٩٦٣ بشأن قواعد نقل القائمين بالتدريس بكليات جامعة الأزهر الى هيئات التدريس بها مشترطا فيمن يعتبر عضوا بهيئة التدريس جملة شروط ، استأنس فيها بالشروط المقررة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الواردة في القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات ، فاعتد هذا القرار بالألقاب العلمية التي كانت منوحة لهم والمؤهلات العلمية الأزهرية والانتاج العلمي بالنسبة لوظيفتي استاذ مساعد واستاذ ، وقد ترتب على تطبيق هذا القرار مفارقات كانت مثارا للشكوى من القرارات الفردية التي صدرت طبقا لأحكامه ، سواء بالنسبة للذين نقلوا الى هيئة التدريس أو الذين لم ينقلوا اليها ولذلك صدر القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ في ٥ من يولية سنة ١٩٦٤ لمعالجة هذا الوضع بمرعاة مقتضيات العدالة ومبادئ المساواة وتكافؤ الفرص امام الجميع ، ووضع اسسا جديدة للنقل الى كليات الجامعة ، وقضى بإلغاء القرار الجمهوري المشار اليه ، موجبا في الوقت ذاته عدم الإخلال بالوظائف والمرتبات التي اكتسبها أصحابها بالتطبيق لأحكامه ، وقد نصت المادة الأولى منه على أن « تحدد وظائف وأندمية أعضاء هيئة التدريس في كليات الأزهر السابقة الذين نقلوا الى هيئة التدريس بجامعة الأزهر أو ينتقلون اليها بقرار من نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد أخذ رأي لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق شيخ الأزهر على تشكيلها ويجب أن يصدر هذا القرار خلال سنة على الأكثر من تاريخ العمل بهذا القانون ، وتراعى في إصداره الاعتبارات الآتية :

العلمية والتي تعتبر كفية للتأهيل للتدريس بالجامعة وفقا لما يقرره نائب رئيس الوزراء للاوقات وشئون الأزهر بعد اخذ رأى مجلس الجامعة .

وتعتبر العالمية من درجة استاذ وشهادة قسم التخصص القديم والعالمية الفضائية والعالمية مع اجازة القضاء الشرعى والعالمية مع اجازة التدريس والعالمية مع اجازة الوعظ والارشاد كفية للتأهيل للتدريس بالجامعة .

٢ - درجته المالية واقدميته فيها بالنسبة لزملائه .

٣ - اللقب العلمى الحاصل عليه فى كليته أو فى معهد علمى من مستواها .

٤ - تاريخ شغله وظيفه فى هيئة التدريس بكلية الجامع الأزهر السابقة او معهد علمى من مستواها .

« ويجوز ان ينقل الى وظيفة خارج الجامعة من لم يقلل اليها من اعضاء هيئة التدريس المتقدم ذكرهم كما يجوز نقلهم الى وظائف مدرسين خارج هيئة التدريس بجامعة الأزهر على ان تطبق فى شأنهم احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه » .

وتنفذا لحكم المادة الأولى من القانون المشار اليه اصدر نائب رئيس الوزراء للاوقات وشئون الأزهر القرار رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ فى شأن قواعد نقل القائمين بالتدريس فى كليات الأزهر الى هيئة التدريس فى جامعة الأزهر ، ونص فى المادة الأولى منه على أن « تصحد وظائف واقدميات اعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامع الأزهر الذين نقلوا او ينقلون الى جامعة الأزهر وفقا للقواعد الموضحة فى المواد التالية مع الاحتفاظ لأعضاء هيئة التدريس الذين تحدثت مراكزهم بالتطبيق للقرار الجمهورى رقم ٨١٨ لسنة ١٩٦٣ بوظائفهم ومرتباتهم » . ونص فى المادة الثانية على ان يوضع فى وظيفة استاذ :

١ — الحاصلون على شهادة العالمية من درجة استاذ أو ما يعادلها بشرط ان يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشهادة واحد وعشرون عاما على الأقل .

٢ — الحاصلون على شهادة التخصّص القديم بشرط ان يكونوا قد مضى على حصولهم على هذه الشهادة أربعة وعشرون عاما على الأقل .

٣ —

٤ —

وذلك على ان يتوافر في كل منهم :

اولا : ان يكون قد حصل على الدرجة الثانية على الأقل (حسب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) .

ثانيا : ان يكون قد قام بتدريس مادة من مواد الدراسة المقررة في جامعة الأزهر مدة لا تقل عن ستة عشر عاما .

بستناد من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر أن المشرع قد ناط بنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر اصدار القرار بتحديد وظائف، واقتضية أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر بعد اخذ رأى لجنة تشكّل بقرار من مجلس الجامعة يوافق على تشكيلها شيخ الأزهر بمراعاة اعتبارات أربعة تنحصر في تاريخ التخرج وتاريخ شغل وظيفة في هيئة التدريس بكليات الجامع الأزهر واقتضية الدرجة المالية واللقب العلمي ، وهذه الاعتبارات قد وردت في القانون مجمله دون تحديد لمضمونها أو تعيين للشروط الواجب توافرها بالنسبة للتعين في كل وظيفة من وظائف هيئة التدريس كي يشغل العضو وظيفة استاذ أو استاذ مساعد أو مدرس ، ولذلك أصدر القرار رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ بتفصيل ما أجمله القانون المذكور لتنفيذ احكامه تحقيقا للاعتبارات المشار اليها نحدد مددا معينة يجب على العضو ان يقضيها من تاريخ حصوله

على المؤهل الدراسي تختلف باختلاف نوع المؤهل فاشتراط فمين يوضع في وظيفة أستاذ أن يقضى ٢١ عاما على تخرجه حاملا شهادة العالمية من درجة أستاذ ، واعتبرها الأصل في الوظيفة من حيث معادلتها لدرجة الدكتوراه لأن الحصول عليها شرط اساسي للالتحاق بهيئات التدريس بالجامعة ثم تدرج في تحديد المدة بالنسبة لباقى المؤهلات ، فاضاف عددا من السنين ووضع الفرق الزمني بين هذه المؤهلات وشهادة العالمية من درجة أستاذ كما حدد مدة لا تقل عن ستة عشر عاما يفرضها العضو في تدريس مادة من مواد الدراسة المقررة في جامعة الأزهر أى في إحدى كلياتها ، وهى مدة رآها مصدر القرار كافية لاكتساب الخبرة العملية والطبية التى تؤهله لشغل وظيفة أستاذ ويكون قادرا على حمل عبء رسالتها الطبية ، دون ما اعتداد بالمدد التى يكون العضو قد قضاها في جهات أخرى تقل عن مستواها عن مستوى كليات الجامعة والتى لا صلة لها بالتدريس فيها ، كما حدد القرار الدرجة الثانية كشرط للنقل الى وظيفة أستاذ باعتبارها تعادل الدرجة الأولى ، اذ النقل من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى أمر ميسور ويتفق مع القوانين والنظم المالية ، بعكس النقل من الدرجة الثالثة الى ما يعادل الدرجة الأولى ، فانه يجافى هذه القوانين والنظم ، ولذلك جعل الحصول على الدرجة الثالثة شرطا للنقل الى وظيفة أستاذ مساعد والدرجة الثانية شرطا للنقل الى وظيفة أستاذ وعلى ذلك يكون الحكم المطعون فيه قد اخطأ حينما أهدر شرط الحصول على الدرجة الثانية للنقل الى وظيفة أستاذ .

واذا كان القرار المشار اليه لم يتضمن النص على اللقب العلمى الذى حصل عليه العضو في كلية من كليات الجامع الأزهر في حين أن القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ تد نص عليه ضمن الاعتبارات التى يجب مراعاتها للنقل الى هيئة التدريس فان الممول عليه هنا هو حكم القانون ولا يصح اغفاله عند تطبيق احكامه بل يجب الأخذ به شأن باقى الاعتبارات الأخرى ..

ويخلص من جماع ما تقدم أن التحديد الذى جاء به القرار المذكور

على الوجه المبين سلباً لم يخرج به عما تضمنه القانون بل جاء من نظاره العلم الذى رسمه وفى حدود الاعتبارات المطلقة التى أمر بمراعاتها ، كى يمارس مصدر القرار سلطته المخولة له فى القانون بتحديد الوظائف وأتدريسات أعضاء هيئة التدريس وغنى عن البيان أن العبرة هى بسوفر الشروط المتقدمة وقت صدور القرار المشار إليه فى ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ أى بالنظر الى الحالة التى كان عليها العضو فى هذا التاريخ دون الالتفات الى تاريخ سلب .

ان القانون قد استهدف من القواعد التى وضعها للنقل الى هيئة التدريس الا يكون الأستاذ ألا من تجمت لديه حصيلة الاشتراطات التى استنفها ماذا ما توفرت فى جميع المرشحين فلا يسوغ نقلهم جميعا الى وظيفة أستاذ بل يجب اختيار الأصلى منهم ، حسب حاجة العمل وما تقتضيه خطط الدراسة فى كل كلية بل فى كل قسم من أقسامها ، فى حدود عدد الوظائف التى أدرجت فى الميزانية لهذا الغرض ، ونجرى المقارنة بينهم عند تزاحمهم على أساس جماع ما يتوفر فى كل منهم من الشروط ثم تفضيل من يكون أرجحهم واسبقهم فى توافرها فيه ، وذلك بالنظر اليها كامة دون تقديم شرط على آخر أو اعطاء شرط المقام الأول وكل الأهمية كمييار للاختيار بل تصدر الأفضلية من خلال جميع هذه الشروط بحكم كونها اعتبارات يجب مراعاتها جميعا وعلى قدم المساواة وبذات الأهمية وذلك كله لتحقيق الهدف الذى رعى اليه المشرع من وراء التنظيم المستحدث للجامعة الجديدة ، بما يكفل تدعيمها وتمكينها من أداء رسالتها .

وسلطة الإدارة فى هذا الشأن ليست مطلقة تترخص فى احيار من تراه حسبها تشاء وانما هى مقيدة بالقواعد التنظيمية التى وضعتها استهداء بالاعتبارات التى نص عليها القانون ، وعليها أن تلتزمها فى مجال التطبيق الفردى فان فى حلت عنها أو انحرفت بها أو خرجت عليها يكون قرارها مشويا بعيب مخالفة القانون .

قاعدة رقم (٤٦٧)

المبدأ :

القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ — أحالته الى قرار وزارى يصدر بتحديد وظائف واقتديت اعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر — صدور هذا القرار متضمنا تفصيل ما كجمله القانون — لا مخالفة فيه للقانون .

ملخص الحكم :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد نقل القاطمين بالتدريس بكليات الجامع الأزهر الى هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر تنص على ان :

« تحدد وظائف واقتديت اعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامع الأزهر السابقة الذين نقلوا الى هيئة التدريس بجامعة الأزهر او ينفنون اليها بقرار من نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد اخذ رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق شيخ الأزهر على تشكيلها ويجب ان يصدر هذا القرار خلال سنة على الأكثر من تاريخ العمل بهذا القانون وتراعى فى إصداره الاعطالات الآتية :

١ — تاريخ حصول عضو هيئة التدريس على الشهادة والدرجة العلمية التى تعتبر كاهية للتأهيل للتدريس بالجامعة وفقا لما يقرره نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر بعد اخذ رأى مجلس الجامعة .

٢ — درجته المالية واقتديته فيها بالنسبة لزملائه .

٣ — اللقب العلمى الحاصل عليه فى كليته او فى معهد علمى من مستواها .

٤ — تاريخ شغله وظيفته فى هيئة التدريس بكليات الجامع الأزهر السابقة او معهد علمى من مستواها » .

وتتفيذا لما نصت عليه هذه المادة اصدر نائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر القرار رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ الذى نص فى المادة الثانية منه على أن « يوضع فى وظيفة استاذ :

١ — الحاصلون على شهادة العالمية من درجة استاذ او ما يعادلها بشرط أن يكونوا قد سقى على حصولهم على هذه الشهادة واحد وعشرون عاما على الأقل ..

٢ —

٣ —

٤ —

ودلك على أن يتوافر فى كل منهم :

أولا : أن يكون قد حصل على الدرجة الثانية على الأقل (حسب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) .

ثانيا : أن يكون قد قام بتدريس مادة من مواد الدراسة المقرره فى جامعة الأزهر مدة لا تقل عن ستة عشر عاما « .

ومن حيث انه يستفاد من احكام القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد ناط بنائب رئيس الوزراء للأوقاف وشئون الأزهر اصدار القرار بتحديد وظائف وأقدييات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر بعد أخذ رأى لجنة تشكل بقرار من مجلس الجامعة يوافق على تشكيلها شيخ الأزهر بمراعاة اعتبارات أربعة تنحصر فى تاريخ التخرج وتاريخ شغل وظيفة فى هيئة التدريس بكليات الجامع الأزهر وإقدمية الدرجة العلمية واللقب العلمى ، وهذه الاعتبارات قد وردت فى القانون مجلة دون تحديد لمضمونها أو تعيين للثبوت الواجب توافرها بالنسبة للتعين فى كل وظيفة من وظائف هيئة التدريس ، كى يشغل العضو وظيفة استاذ أو استاذ مساعد أو مدرس ، ولذلك اصدر القرار رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ بتعديل ما لجله القانون ، تمهيدا لإصدار القرار الفردى المنوه (م — ٦١ — ج ١٢)

عنه بالمادة الأولى من القانون المذكور لتنفيذ أحكامه ، تحقيقا للاصبريات المشار إليها ، فحدد مددا معينة يجب على العضو ان يقضيها من تاريخ حصوله على المؤهل الدراسي ، تختلف باختلاف نوع المؤهل ، فاشتراط فيهن يوضع في وظيفة أستاذ أن يقضى ٢١ عاما على تخرجه حاملا لشهادة 'المالية' من درجة أستاذ ، واعتبرها الأصل في القياس من حيث معادلتها لدرجة الدكتوراه ، لأن الحصول عليها شرط أساسي للالتحاق بهيئات التدريس بالجامعة ثم تدرج في تحديد المدة بالنسبة لباقي المؤهلات ، فأضاف عددا من السنين هو مقدار الفرق الزمني بين هذه المؤهلات وشهادة العملية من درجة أستاذ ، كما حدد مدة لا تقل عن ستة عشر عاما يقضيها العضو في تدريس مادة من مواد الدراسة المقررة في جامعة الأزهر أو في إحدى كلياتها ، وهي مدة رآها مصدر القرار كافية لاكتساب الخبرة الطبية والعملية التي تؤهل لشغل وظيفة أستاذ ، ويكون قادرا على حمل عبء رسالتها العلمية ، دون ما اعتداد بالمدد التي يكون العضو قد قضاه في جهات أخرى تقل في مستواها عن مستوى كليات الجامعة والتي لا صلة لها بالتدريس فيها ، كما حدد القرار الدرجة الثانية كشرط للنقل الى وظيفة أستاذ باعتبارها تعادل الدرجة الأولى ، إذ النقل من الدرجة السابعة الى الدرجة الأولى امر ميسور يتفق مع القوانين والنظم المالية ، بعكس النقل من الدرجة الثالثة الى ما يعادل الدرجة الأولى فإنه يجافى هذه اتفاقيتين والنظم ، ولذلك جعل الحصول على الدرجة الثالثة شرطا للنقل الى وظيفة اسناد مساعد ، والدرجة الثانية شرطا للنقل الى وظيفة أستاذ وإذا كان القرار المشار اليه لم يتضمن النص على اللقب العلمي الذي حصل عليه العضو في كلية من كليات الجامع الأزهر في حين ان القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ قد نص عليه ضمن الاعتبارات التي يجب مراعاتها للنقل الى هيئة التدريس فإن المعول عليه هنا هو حكم القانون ولا يصح اغفاله عند تطبيق أحكامه ، بل يجب الأخذ به شلن ببقى الاعتبارات الأخرى .

ومن حيث انه يخلص من جماع ما تقدم أن التحديد الذي جاء به القرار الوزاري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ على الوجه المبين سابقا لم يخرج

به عما تضمنه القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٤ ، بل جاء فى اطلاره العام الذى رسمه وفى حدود الاعتبارات المطلقة التى أمر بمراجعتها ، كى يمارس مصدر القرار سلطته المخولة له فى القانون بتحديد وظائف واتدبيات اعضاء هيئة التدريس ، ومن ثم فان هذا القرار يكون قد صدر صحيحا متفقا مع القانون ويكون طلب المدعى الفاء غير قائم على أساس سليم متعينا رفضه .

ومن حيث انه لا وجه بعد ذلك لما يقوله المدعى (الطاعن) من انه قد ترتب على اعيال احكام القرار الوزارى رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ ان عين فى وظيفة استاذ من كانوا يلونه فى التخرج واتتمية الدرجة المالية والحصول على اللقب العلمى — لا وجه لذلك لأن من يعينهم المدعى لا نجمهم به كلية واحدة اذ الثابت انه ينتمى الى كلية الشريعة بينما هم يتبعون كلية اللغة العربية ، وكل كلية من كليات الجامعة تنظم وحده ادارية مستقلة ، سواء طبقا لقانون اعادة تنظيم الأزهر او لما هو وارد بميزانية الجامعة ، وان العبرة فى مجال المناظرة — طبقا للقانون والقرار الوزارى سالفى الذكر — هى بأسبقية توفر الشروط المطلوبة للتعين فى وظيفة استاذ عند التزام بين المرشحين فى الكلية الواحدة دون باقى الكليات الأخرى التابعة لجامعة الأزهر .

(ملعن ٨٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤)

قاعدة رقم (٤٦٨)

المبدأ :

تخلف أحد الشروط اللازمة للتعين فى وظيفة استاذ بكلية الشريعة — عدم جواز التعين فى هذه الوظيفة .

ملخص الحكم :

مضى كلن من بين الشروط الواجب توفرها فمين يعين فى وظيفة استاذ بكلية الشريعة ان يقوم العضو بتدريس مادة من مواد الدراسة

المقررة في جامعة الأزهر بإحدى كليتيها مدة لا تقل عن ستة عشر عاما وذلك طبقا لما قضى به القرار الوزاري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٤ ، وهذا الشرط لم يتوفر في حق المدعى لانه في تاريخ صدور هذا القرار في ٢٨ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ لم يكن قد أمضى هذه المدة جميعها قائما بالتدريس في إحدى كليات الجامعة ، اذ التفت من أوراق ملف خدمته أنه ، بعد حصوله على شهادة التخصّص القديم في عام ١٩٢٥ ، اشتغل بالتدريس بالمعاهد الدينية التابعة للجامع الأزهر منذ ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٢٦ ، حتى تقرر ندمه للتدريس بكلية الشريعة في ٢٨ سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، ثم عين بها في وظيفة مدرس (أ) في ٢٦ من فبراير سنة ١٩٥١ ، وأن التدريس في هذه المعاهد لا يرتقي الى مستوى التدريس في كليات الجامع الأزهر ، واذا كان التدريس بالمعاهد المذكورة يتساوى في مرتبته مع التدريس بالكليات لما اشترط المشرع ان يكون العضو قد قام بالتدريس المدة المشار اليها في كلية من كليات الجامع الأزهر او في معهد علمي من مستواها او طبقتها ، والقانون في الحقيقة قد استهدف من هذا الشرط المصلحة العامة بأن يكتسب عضو هيئة التدريس الخبرة العلمية والعملية بممارسة التعليم في الحقل الجامعي مدة كافية ليكون صالحا واهلا لتولي الوظيفة وذلك لتحقيق الغرض الذي رعى اليه المشرع من وراء التنظيم المستحدث للجامعة بما يكفل تدعيمها وتثبيتها من اداء رسالتها في عهدها الجديد .

ومن حيث انه متى تبين ما تقدم فإن القرار رقم ١١١ لسنة ١٩٦٤ اذ لم يشتمل على تعيين المدعى في وظيفة استاذ لتخلف أحد الشروط فيه وهو شرط قضاء مدة ١٦ عاما في التدريس بكليات الجامع الأزهر فانه يكون قد صدر صحيحا بمنأى من الطعن فيه ، ويكون طلب المدعى الفاء في غير محله ويتعين — والحالة هذه — رفض دعواه ، واذا قضى الحكم المظعون فيه بذلك يكون قد أصاب الحقيقة ، ويكون طعن المدعى في هذا الحكم من ثم غير قائم على أساس سليم من القانون جدير بالرفض .

قاعدة رقم (٤٦٩)

المبدأ :

تحديد المحاضرات والأساتذة المتخصصين اللازمين لسير الدراسة في الكليات على الوجه الأكمل — من الأمور التي تترخص الإدارة في تقديرها .

ملخص الحكم :

من المقرر أن تحديد المحاضرات والأساتذة المتخصصين اللازمين لسير الدراسة في الكليات على الوجه الأكمل إنما هو من الأمور التي تترخص الإدارة في تقديرها طبقا لما تراه محققا للصالح العام ولنظام الدراسة في الكليات دون رقابة عليه من القضاء مادام خلا تقديرها من الانحراف بالسلطة وهو أمر لم يتم أى دليل عليه .

(طعن ١٣٧٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

قاعدة رقم (٤٧٠)

المبدأ :

ليس للمجلس الأعلى للأزهر أى اختصاص في شأن معادلة الشهادات التي تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التي تمنحها جامعات الجمهورية — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة نصوص المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ في شأن الأزهر — وقد حصل المدعى على شهادة في ظل احكامه — أنه خلا من أى نص يخول المجلس الأعلى للأزهر أى اختصاص في شأن معادلة الشهادات التي تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التي تمنحها جامعات الجمهورية ، كما لا يوجد أى نص في قانون آخر يخول المجلس الأعلى للأزهر بحد ذاته اختصاص في هذا الشأن لما المسادة ٢٢ من المرسوم بقانون

رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٦ سالف الذكر ، التى تنص على أن يختص المجلس الأعلى للأزهر باقتراح انشاء الكليات واقسام دراسة الاجازات واقسام التخصص والمعاهد العلمية وتقرير انشاء الاقسام العامة والنظر فى كل ما يتعلق بخطة الدراسة فلا يفيد نصها سواء باستقراء عباراته أو باستيعاب مفهومه ، أن المجلس الأعلى للأزهر يختص بإجراء معادلة الشهادات التى تمنحها الجامعة الأزهرية بغيرها من الشهادات التى تمنحها جامعات الجمهورية ، هذا فضلا عن أن منطق الأمور يقضى بأنه إذا جاز أن يكون للمجلس الأعلى دور فى هذا الشأن ، فإن مجال ذلك أن تكون المعادلة المطلوب إجراؤها هى معادلة شهادة من الشهادات التى تمنحها إحدى جامعات الجمهورية بشهادة من الشهادات التى تمنحها الجامعة الأزهرية وليس العكس .

ولا يصح الاستناد الى نص المادة ٥٧ فقرة ثانية من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ فى شأن اعادة تنظيم الأزهر التى يقضى بأن درجة التخصص فى دراسة من الدراسات المقررة فى إحدى كليات جامعة الأزهر تعادل درجة الماجستير فى تقرير معادلة الشهادة الحاصل عليها المدعى لدرجة الماجستير ذلك أن هذه المادة انها تتناول الشهادات والدرجات التى تمنحها كليات جامعة الأزهر ، التى نظمها القانون سالف الذكر ، فلا يسرى حكمها على الشهادات التى كلفت تمنحها الجامعة الأزهرية قبل صدور هذا القانون ، والتى كلفت تخليها تمام المفارقة الشهادات والدرجات العلمية التى تمنحها جامعة الأزهر .

(طعن ١٣١٥ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/١٢/٦)

قاعدة رقم (٤٧١)

المبدأ :

جامعات — جامعة الأزهر — أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر —
تعيين — مدد الخدمة السابقة — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٧٥ لسنة
١٩٦٢ بشأن شروط وإجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة

الأزهر — استعراض الشروط المقررة للتعين في وظيفة مدرس ووظيفة
أستاذ مساعد — يكون التعين في جميع الأحوال من تاريخ موافقة مجلس
الجامعة دون أن يترد إلى تاريخ انقضاء المدد التي استوجبها المشرع سواء
بالنسبة إلى التعين في وظيفة مدرس أو في وظيفة أستاذ مساعد —
لا يجوز الارتداد بالتقدمية المدرس إلى تاريخ شغله لوظيفة أخرى ولو كان
هذا التاريخ لاحقاً لانقضاء مدة الصلاحية اللازمة للتعين في الوظيفة
وكانت هذه الوظيفة معاملة لوظيفة مدرس من حيث الدرجة المالية
أو من حيث الشروط التي يتطلبها المشرع للتعين في كل منها — أساس
ذلك — أن أيا من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر
وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه والقانون
رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم ينص على قواعد لحساب
مدد الخدمة السابقة في الوظيفة المعادلة .

الفصل الثاني :

أن المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٦٢
بشأن شروط وإجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر
تنص على أنه « يشترط فيمن يعين عضواً بهيئة التدريس :

١ —

٢ — أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها
وتنص المادة الثالثة على أنه « يشترط فيمن يعين مدرساً أن يكون قد
مضت ست سنوات على الأقل على حصوله على درجة بكالوريوس
أو ليسانس أو ما يعادلها » وتنص المادة الرابعة على أن « يشترط فيمن
يعين أستاذاً مساعداً :

(أ) أن يكون قد شغل وظيفة مدرس مدة خمس سنوات على الأقل

في إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو في معهد

علمي من طبيعتها .

(ب) أن يكون قد مضت إحدى عشرة سنة على الأقل على حصوله

على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

(ج) أن يكون قد قام فى مادته وهو مدرس بلجراء بحوث مبتكرة أو بأعمال انشائية ممتازة .

ويجوز استثناء ان يعين مرشحون من خارج الجامعات اذا توفرت لديهم الشروط الآتية :

(١) أن يكونوا حاصلين على المؤهل المنصوص عليه فى البند ٢ من المادة الثانية من هذا القرار ومضى على حصولهم عليه ثلاث سنوات على الأقل .

(ب) أن تكون قد مضت ثلاث عشرة سنة على الأقل على حصولهم على درجة بكالوريوس أو ليسانس أو ما يعادلها .

(ج) أن يكونوا قد نشروا بحوثا مبتكرة أو قاموا فى مادتهم بأعمال انشائية ممتازة .

وتنص المادة الثامنة من هذا القرار على أن « يعين وزير شئون الأزهر أعضاء هيئة التدريس بعد أخذ رأى شيخ الأزهر بناء على طلب مجلس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس الكلية والقسم المختص ، ويكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة » .

ومن حيث أنه يؤخذ من هذه النصوص أن التعيين فى وظيفة مدرس يتطلب فيه المشرع انتضاء مدة معينة على الحصول على الدرجة الجامعية الأولى هى ست سنوات على الأقل ، أما التعيين فى وظيفة أستاذ مساعد فيطلب شروطا تختلف بحسب ما اذا كان المعين فى هذه الوظيفة من داخل الجامعات أو من خارج الجامعات ، ففى الحالة الأولى يتطلب المشرع أن يكون شاغلا للوظيفة التى تسبقها مباشرة وهى وظيفة مدرس ، وأن يكون شغلة لهذه الوظيفة قد مضت عليه على الأقل خمس سنوات ، فى إحدى الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة أو فى معهد علمى من طبقتها ، ويتطلب المشرع فضلا عن ذلك أن يكون قد مضت على حصوله على الدرجة الجامعية الأولى إحدى عشرة سنة فإذا كان التعيين من خارج

الجامعات فإن المشرع يتطلب مدة أطول هي ثلاث عشرة سنة ، وإن يكون تد مضت ثلاث سنوات على حصوله على درجة الدكتوراه .

وفى جميع الأحوال يكون التعيين من تاريخ موافقة مجلس الجامعة ، دون أن يرتد تاريخ التعيين الى تاريخ انقضاء المدد التى استوجبها المشرع سواء بالنسبة الى التعيين فى وظيفة مدرس أو فى وظيفة أستاذ مساعد ، اذ ان انقضاء هذه المدد يجعل للمرشح صالحا للتعيين فى الوظيفة ولكنه لا يرتب له اقدمية فى هذه الوظيفة من تاريخ توفر هذه الصلاحية له . كما لا يجوز الارتداد بأقدمية المدرس الى تاريخ شغله لوظيفة اخرى ولو كان هذا التاريخ لاحقا لانقضاء مدة الصلاحية اللازمة للتعيين فى الوظيفة وكانت هذه الوظيفة بمصادلة لوظيفة مدرس من حيث الدرجة المالية أو من حيث الشروط التى يتطلبها المشرع للتعيين فى كل منها ذلك ان أيا من القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦١ — بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها أو قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠٧٥ لسنة ١٩٦٢ بشأن شروط وأجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الأزهر المشار اليه أو القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات لم ينص على قواعد لحساب مدد الخدمة السابقة فى الوظيفة المصادلة والنص تفيد عضو هيئة التدريس خبرة فى وظيفته الجديدة اعتدادا منه بالطبيعة الخاصة لوظائف أعضاء هيئة التدريس وما تتطلبه من شروط وما تستلزمه من خبرة علمية وعملية ولا يمكن ان تتوفر فى وظيفة أخرى غير وظائف هيئات التدريس .

(فتوى ٥٩ فى ١٢/١/١٩٧٠)

الفصل السابع

مستقل متنوعة

الفرع الأول

استقلال الجامعة بميزانيتها

قاعدة رقم (٤٧٢)

المبدأ :

الجامعات مؤسسات عامة قومية — استقلال ميزانيتها عن ميزانية الدولة — خضوعها لأحكام المادة ١٠٥ من الدستور — اجراء الأحكام الخاصة بالميزانية عليها .

ملخص الفسوى :

إن الجامعات المصرية مؤسسات عامة قومية توافرت في شأنها مقومات هذه المؤسسات ، فهي تقوم على مرفق التعليم العالي في مصر ، وتبدها لهذا الغرض بالنصيب الأوفر من مواردها المالية ، وقد خولها القانون شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الدولة . ونصت المادة العاشرة من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم الجامعات المصرية على أن « يكون لكل جامعة ميزانية خاصة بها مستقلة عن ميزانية الدولة يعدها مجلس الجامعة ، ويصدر بها قرار من وزير التربية والتعليم بعد موافقة المجلس الأعلى للجامعات » ، ومن ثم يتعين أعمال نص المادة ١٠٥ من الدستور في شأنها واجراء الأحكام الخاصة بالميزانية العملة وحسابها الختامى ، واهم هذه الأحكام ، وأبرزها وجوب عرضها على مجلس الأمة لبحثها وإقرارها .

الفرع الثاني المسند الجامعية

قاعدة رقم (٤٧٣)

المبدأ :

المسند الجامعية — المراحل التشريعية التي مر بها انشائها — التنظيم الجديد لهذه المسند — جعل المدينة وحدة من وحدات الجامعة مدمجة فيها ماليا وإداريا — ولا يفرض من ذلك بقاء مجلس لإدارة المدينة الجامعية مختص بالأعمال الإدارية والمالية — ليس للمدينة الجامعية ثمة مالية ولا ميزانية مستقلة — لا تعتبر المدينة الجامعية وحدة قائمة بذاتها مستقلة عما سواها بوظائفها ودرجاتها في تدرج هرمي — لا يجوز القول بانفرادها من ناحية الاقتصادية بجدول مستقل — الترقية سواء في المدينة الجامعية أو في الإدارة العامة تتم على أساس كشف تقنية واحد لجميع الموظفين التابعين لها .

ملخص الحكم :

قد بان لهذه المحكمة بتقضى المراحل التشريعية الخاصة بإنشاء المسند الجامعية أنه صدر في ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٠ مرسوم باعتماد نظام منشأة « مدينة فاروق الأولى الجامعية » تكلت بمقتضاه لجنة بجمع الاكتسابات والتبرعات من الهيئات لتأسيس منشأة يطلق عليها اسم « مدينة فاروق الأولى الجامعية » ونص المرسوم على أن يكون للمنشأة شخصية معنوية خاضعة لقضاء المحكم الوطنية ويتولى إدارتها المجلس الأعلى لرعاية المدينة ومجلس الإدارة واللجنة التنفيذية وصدر بعد ذلك مرسوم آخر في ١٨/١٢/١٩٥٢ بنظام مؤسسة المدينة الجامعية بالقاهرة التي النظام السابق وأحل محله نظما جديدا إذ نصت المادة الأولى من المرسوم على تسمية المدينة (المدينة الجامعية بالقاهرة) ونصت المادتان الثانية والرابعة على أن يقوم على إدارة المؤسسة مجلس إدارة يختص بجميع الأعمال الإدارية والمالية ومن بينها تمثيل المدينة أمام القضاء وتعيين الموظفين

والمستخدمين وترقيتهم وتأديبهم فى الحدود المبينة باللائحة الداخلية ونصت المادة السابعة على أن « تكون ميزانية المؤسسة مستقلة عن ميزانية الجامعة » ونصت المادة الثامنة على المصادر التى تستمد منها موارد المؤسسة وهى : (أ) ما يؤديه الطلبة من رسم . (ب) الاعانة التى تؤديها الجامعة سنويا . (ج) الاعانات الأخرى . (د) إيرادات الأموال النابتة والمنقولة للملكة المؤسسة . (هـ) التبرعات والوصايا . وفى ٢٤ أغسطس ١٩٥٥ أصدر مجلس الوزراء قرارا باعتماد لائحة النظام الدراسى والتأديبى والاجتماعى لطلاب الجامعات وذلك تنفيذاً للقانون رقم ٥٠٨ سنة ١٩٥٤ بعادة تنظيم الجامعات المصرية . وقد تضمن القرار تنظيماً للمدن الجامعية مستوحى من أحكام اللائحة الخاصة بالمدينة الجامعية بجامعة القاهرة ولكن النص الخاص باستقلال ميزانية المدينة عن ميزانية الجامعة بقى كما هو فى المادة ١٤١ إلا أن المادة ١٤٠ جعلت الاختصاص فى تعيين الموظفين منوطاً بمدير الجامعة بدلاً من مجلس الإدارة . ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٦١٦ لسنة ١٩٥٦ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ بشأن تنظيم الجامعات المصرية بأعادة تنظيم المدن الجامعية بما لا يخرج عن التنظيم السابق . ثم صدر بتاريخ ١٨/٧/١٩٥٧ اقرار الجمهورى رقم ٦٤١ لسنة ١٩٥٧ باعتبار المدن الجامعية ومستشفيات طلاب الجامعة وحدة من وحدات الجامعة وتضمن القرار الإشارة فى ديباجته الى القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية والى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٦ باللائحة التنفيذية للقانون سالف الذكر ونص القرار فى المادة الأولى على أن « تعتبر المدينة الجامعية ومستشفيات طلاب الجامعة وحدة من وحدات الجامعة التابعة لها وتكون أموالها عامة » وكشفت المفكرة الإيضاحية لهذا القرار عن أنه صدر حسباً للخلاف الذى ثار حول التكيف القانونى لمركز المدينة الجامعية وهل هى مؤسسة خاصة ذات نفع عام أم أنها وحدة من وحدات الجامعة بتأكيد أنها وحدة من هذه الوحدات ثم صدر احيراً القرار الجمهورى رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات للجمهورية العربية المتحدة والمصول

بها من ١٩٥٩/١٠/٣١ بتاريخ نشرها في الجريدة الرسمية وقبل صدور القرار المطعون فيه وجاءت هذه اللائحة الجديدة بتنظيم جديد للمدن الجامعية أكد كونها وحدة من وحدات الجامعة وألفت ما كانت تنص عليه اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ من اعتبار ميزانية المدينة مستقلة عن ميزانية الجامعة . وألفت كذلك ما كانت تنص عليه اللائحة القديمة من أن لدير الجامعة بالنسبة الى موظفي المدينة الجامعية ومستخدميها وعملها من حيث تعيينهم وترقيتهم وتأديبهم ونصلم جميع السلطات المقررة في شأن موظفي الجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس مما يدل على أن موظفي المدن الجامعية قد أصبحوا من موظفي الجامعة الخاضعين لسلطة مدير الجامعة طبقا للقواعد العامة الواردة في قانون الجامعات دون حاجة الى نص صريح يقرر هذا المعنى اعترافا من الشارع بالتتماج المدن الجامعية ماليا وإداريا في الجامعات التي تتبعها هذه المدن .

ومن حيث ان هذه المحكمة تستخلص من النصوص التشريعية سالفه الذكر ان التنظيم الجديد للمدن الجامعية جعلها وحدة من وحدات الجامعة مندمجة فيها ماليا وإداريا سواء استتب ذلك من صريح النصوص او من مقتضيات التنظيم نفسه ولا يؤثر في ذلك ابقاء مجلس لإدارة المدينة الجامعية مختص بالأعمال الإدارية والمالية مادام ان سلطات مدير الجامعة بالنسبة لموظفي المدينة في نفس السلطات المقررة في شأن موظفي الجامعة كما ان مضمون المادة ١٩٢ من اللائحة الجديدة جاء مخالفا لمضمون النصوص السابقة إذ نصت هذه المادة على أنه تخصص الموارد الآتية للصرف على المدينة (أ) ما يؤديه الطلاب من الرسوم الخاصة بالمدينة . (ب) الاعتمادات التي تخصص للمدينة في ميزانية الجامعة . (ج) الاعانات التي تسهم بها الهيئات العامة والتبرعات والهيئات والوصايا . (د) إيرادات الأموال الثابتة والمنقولة المخصصة للمدينة بخلاف النصوص السابقة التي كانت تجعل من الاعانات التي تدفعها الجامعة للمدينة موردا من مواردها بمعنى أن تخصيص اعتمادات الصرف على المدينة دون جعل

موارد معينة من إيرادات المدينة يستفاد منه ان الشارع قد اتجه الى ادماج المدن الجامعية مع الجامعات التابعة لها ماليا واداريا ومن ناحية اخرى فقد استبدل النص المذكور عبارة « إيرادات الأموال الثابتة والمنقولة المخصصة للمدينة » بعبارة « إيرادات الأموال الثابتة والمنقولة المملوكة للمدينة » التي وردت في المادة ١٦٦ من اللائحة المفاهة وبذلك انكر الشارع على المدينة الجامعية أن يكون لها ممتلكات خاصة بها أنكرها منه لوجود ذمة مالية لها وبالتالي ميزانية مستقلة .

ومن حيث أنه مما يؤكد عدم استقلال المدينة الجامعية بنتمها وميزانيتها ما ورد بميزانية سنة ١٩٥٩ — ١٩٦٠ لجامعة عين شمس التي صدر القرار المطعون فيه في ظلها فإنه يبين من الاطلاع على مفردات الباب الأول الخاص بالمرتبات والأجور والرواتب والمكافآت انها جاءت على النحو الآتي :

(١) الدرجات الدائمة :

الإدارة العامة وتشمل الوظائف العليا والوظائف الادارية والوظائف العالية الفنية والوظائف المتوسطة الفنية والوظائف الكتابية بالمدينة الجامعية وادرج تحت هذا العنوان الوظائف والدرجات الآتية :

الوظائف العالية الفنية
درجة ثانية — مراقب المدينة الجامعية والتفذية ١
درجة سادسة مشرف ومشرفة للمساكن ٢

الوظائف الادارية	سنة ١٩٥٩	سنة ١٩٥٨
درجة ثالثة مدير ادارة المدينة	١	١
درجة رابعة وكيل ادارة المدينة	٢	١
درجة خامسة رئيس القسم الادارى	١	٢
درجة سادسة مساعد ادارى ومشرف	٥	٣

الوظائف المتوسطة الفنية

١	—	درجة خامسة معلون
١	—	درجة سادسة معلون
٢	٢	درجة سابعة رئيس مطعم
٤	٤	

الوظائف الكتابية

١	١	درجة سادسة صراف
١٢	١٢	درجة سابعة مراجع وأمين مخزن
١٦	٢٦	درجة ثامنة كتبة وملاحظون
٣٠	٢٩	جبله ووظائف المدينة الجامعية

(تحصيل تكاليف خديت من يقومون بأعباء هذه الوظائف بالخصم من الاعانة المقررة للمدينة الجامعية في الباب الثاني) .

ومن حيث ان البيان المتقدم واضح الدلالة على أن المدينة الجامعية لا تعتبر وحدة قائمة بذاتها مستقلة عما سواها بوظائفها وتدرجها في تدرج هرمي بحيث تسمح بالترقية من درجة الى أخرى دون حاجة الى الاستعانة بالدرجات الأخرى الواردة في الميزانية تحت عناوين أخرى مثل الإدارة المالية وذلك لأن ميزانية المدينة الجامعية أبعد ما تكون عن التدرج الهرمي بخلاف ما جاء بالحكم المطعون فيه متعارضا مع الواقع وآية ذلك أنه بالنسبة للوظائف الإدارية يلاحظ أنها تنتهي بالدرجة الثالثة ولا توجد درجات ثانية أو أولى أما بالنسبة للوظائف المتوسطة الفنية فهي تنتهي بالدرجة الخامسة ولا توجد درجات رابعة كما لا توجد درجات ثامنة بالنسبة للوظائف الكتابية فهي تنتهي بالدرجة السادسة ولا توجد درجات خامسة أو رابعة . ومتى كان الأمر كذلك ولم تكن ميزانية المدينة الجامعية وحدة مستقلة قائمة بذاتها فلا يجوز القول بانفرادها من ناحية الأقدمية بجدول مستقل عن جدول الإدارة خاصة وإن ميزانية الجامعة للسنة

المالية سالفة الذكر لم تتضمن فيما يتعلق بوظائف المدينة الجامعية تأشيراً خلاصاً يفيد أفرادها بجداول مستقل كما كان الحال فى ميزانية ١٩٥٧ — ١٩٥٨ .

ولا يؤثر فى ذلك ما ورد من تأشير بميزانية المدينة الجامعية من أن تكاليف خدمات من يقومون بأعباء هذه الوظائف تحصل بالخصم من الاعانة المقررة للمدينة الجامعية فى البلب الثانى اذ ان الميزانية بطبيعتها يجب ان تحدد المصروفات والتكاليف التى تنفق خلال سنة مالية والموارد او الإيرادات التى تجبى خلال السنة فاذا جاءت الميزانية وحدثت مواردا معينة يتفق منه على مصرف معين فذلك لا يعنى أن يكون للمدينة ذمة مالية مستقلة او لموظفيها كشف اقدمية مستقل بعد أن أصبحت بحكم الواقع والقانون وحدة من وحدات الجامعة وغير قائمة بذاتها بحكم اوضاع الميزانية نفسها خصوصا وأنه كان من المتعين أن يحدد الوجه الذى ستنفق فيه الاعانة المقررة للمدينة الجامعية بطريقة أو بأخرى .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فإن الترقية — سواء فى المدينة الجامعية أو فى الإدارة العامة للجامعة — تتم على أساس كشف اقدمية واحد لجميع الموظفين التابعين لهاتين الجهتين .

(طعن ١٢٨١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٢١)

چانه

(م - ٦٢ - ج ١٢)

جريدة

قاعدة رقم (٤٧٤)

المبدأ :

ترك الدفن في احدى الجبانات بمرية ما زهاء ٥٥ عاما ينهى تخصيصها للمدفنة العامة بالفعل ، وفقا لحكم المادة ٨٨ من القانون المدني — فقدما صفتها كمال عام ، حتى ولو تم نفل منها رفات الموتى ، وصيرورتها بعد ذلك مالا خاصا مملوكا للدولة — سريان حكم القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٩ في حالة التعدي عليها ، بتحويل الجهة الحكومية صاحبة الشأن ازالة التعدي اداريا دون الالتجاء الى القضاء .

ملخص الحكم :

اذا كان التليث من الأوراق ان الارض المقام عليها منزل المدعى الصادر في شأنه قرار ازالة المطعون فيه تقع ضمن ارض جبانه قديمة للمسلمين غير مستعملة بناحية الصلاحيات مركز دكرنس بالدقهلية اوقف الدفن فيها منذ زهاء خمس وخمسين سنة وان لم تنقل منها رفات الموتى . وبهذه المثابة فانها قد فقدت صفتها كمال عام بانتهاه تخصيصها لمنفعة العامة بالفعل وفقا لحكم المادة ٨٨ من القانون المدني ، ومن ثم فانه تسرى فيما يتعلق بالتعدي عليها الحماية التى اضافها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٥٩ على الاموال الخاصة المملوكة للدولة ، وتتبع في شأن هذا التعدي الوسيلة التى شرعها هذا القانون لتحقيق تلك الحماية بتحويل الجهة الحكومية صاحبة الشأن حق ازالته اداريا دون الالتجاء الى القضاء .

(طعن ١٦٦٧ لسنة ٧ ق ، ١٥٤٧ لسنة ٨ ق — جلسة

(١٩٦٣/٦/١٥)

قاعدة رقم (٤٧٥)

المبدأ :

التراخيص الخاصة بشغل مساحات محدودة من اراضى الجبانات لاقامة مدافن او احواش عليها - موقف القضاء والفتة فى فرنسا منها - تمتعها فى مصر بطابع من الثبات والاستقرار لا يزحزحه الا انتهاء تخصيص المكان للدفن .

ملخص الحكم :

من التراخيص التى يرى القضاء والفتة فى فرنسا ان لها صفة العقود الادارية وتتسم بطابع الاستقرار التراخيص الخاصة بشغل مساحات محدودة من اراضى الجبانات لاقامة مدافن او احواش عليها . ويذهب القضاء الفرنسى الى ان حق المرخص له فى الانتفاع بجزء من اراضى الجبانات حق عينى عقارى موضوعه الانتفاع بالجزء المخصص فى الاغراض المحددة فى التراخيص بمرعاة ان رغبة الاسرة هى ان يستقر موتاهم فى المكان الذى خصص لهم .

والترخيص يمثل هذا النوع من الانتفاع فى مصر يرتبط باعتمادات ومعتقدات دينية واعراف مقدسة عميقة الجذور فى نفوس الكافة مد مجر التاريخ باعتبار ان القبر هو مئوى المرء بعد مماته وداره التى يوارى فيها بعد انتهاء رحلته الدنيوية ومزار ذويه وعلميه فى المناسبات الدينية المختلفة كذلك فان افراد الاسرة الواحدة حريصون بحكم التقاليد على ان يضم قبورهم على تماكب الاجيال مكان واحد . كل ذلك اضفى على التراخيص بشغل اراضى الجبانات فى مصر منذ وجدت طابعا من الثبات والاستقرار لا يزحزحه الا انتهاء تخصيص المكان للدفن وقلما يتم ذلك الا فيما يتعلق بالجبانات التى بطل الدفن فيها وزالت معالمها .

قاعدة رقم (٤٧٦)

المبدأ :

طبقا لأحكام لائحة جبانات المسلمين بمدينة القاهرة الصادرة بقرار محافظة مصر بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٦ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجبانات وقرار وزير الصحة رقم ٤١٨ لسنة ١٩٧٠ باللائحة التنفيذية لهذا القانون تعتبر أراضى الجبانات من أراضى الدولة — مقتضى ذلك عدم احقية وزارة الأوقاف فى الحصول على تعويض من محافظة القاهرة عن المساحة التى تم الاستيلاء عليها — حق وزارة الأوقاف فى التعويض مقصور على قيمة السور المقام حول تلك الجبنة الذى أزالته المحافظة .

الفصل الثانى :

ان المادة العاشرة من لائحة جبانات المسلمين بمدينة القاهرة الصادرة بقرار محافظ مصر (رئيس لجنة جبانات المسلمين بمدينة القاهرة) الصادر بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٦ تنص على انه « لا تدفع اللجنة تعويضا عما تأخذه للتنظيم من أراضى الجبانات ولا تأخذ تعويضا عن أراضى الجبانات التى تعطى للأفراد من زوائد التنظيم » .

وتنص المادة الاولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجبانات على انه « تعتبر جبنة عامة كل مكان مخصص لدفن الموتى ، قائم فعلا وقت العمل بهذا القانون ، وكذلك كل مكان يخصص لهذا الغرض بقرار من السلطة المختصة . وتعد أراضى الجبانات من الأموال العامة ويحتفظ بهذه الصفة بعد ابطال العفن وذلك لمدة عشر سنوات أو الى أن يتم نقل الرفات منها ، على حسب الأحوال » .

وتنص المادة الثانية من القانون على انه « تتولى المجلس المحلية فى حدود اختصاصها انشاء الجبانات وصيانتها والغاء وتحديد رسم الانتفاع بها بما لا يجاوز ٥٠٠ مليم (خمسمائة مليم) للبتر المربع وذلك طبقا للشروط والأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية » .

وتنص المادة الثانية عشر من ذات القانون على أنه « تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من وزير الصحة بعد موافقة وزيرى الاسكان والمرافق والدولة للإدارة المحلية » .

وفد صدر قرار وزير الصحة رقم ٤١٨ لسنة ١٩٧٠ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الجبانات وتنص المادة الثانية منه على أنه « للمجلس المحلى أن يحدد مساحة معينة للأحواش القائمة بالجبانات وله فى هذه الحالة أن يستولى على المساحة الزائدة فى هذه الأحواش إذا كانت غير مشغولة بالمقابر وتصلح للارتفاع بها على أن يعوض المنتفعون عن المنشآت والأسوار المستولى عليها وإن يقسمها ويوزعها على منتفعين جدد وفقا للأوضاع التى يصدر بها قرار من المجلس المحلى المختص » .

وتنص المادة الرابعة من ذات اللائحة على أنه « تخصص بالنظر فى توسيع الجبانات القديمة واختيار مواقع الجبانات الجديدة لجنة تشكل بقرار من المحافظ المختص من » .

ومن حيث أن المستفاد من النصوص القانونية المتقدم ذكرها ، أن أراضى الجبانات هى من أراضى الدولة وأن المشرع وضع أساسا للتصرف فيها بمعرفة لجنة الجبانات التى وكل إليها ذلك فى الحدود المقررة قانونا ومن ثم فلا أحقية لوزارة الأوقاف فى الحصول على تعويض من محافظة القاهرة عن المساحة التى تم الاستيلاء عليها بعد أن استبان أن أراضى الجبانات هى من أراضى الدولة وبالتالي ليس شئة مجال للتعويض عن الاستيلاء عليها من الجهة صاحبة الاختصاص والتصرف فيها قانونا .

وترتقيا على ما تقدم يكون حق وزارة الأوقاف فى التعويض منصورا على قيمة السور المقام حول تلك الجبانة الذى أزالته المحافظة (وهى لم تنازع الوزارة فيه حسبما سبق ذكره فى معرض تسجيل الوقائع) : على أن هذا لا يحول دون استجابة المحافظة بتقديم الأرض التى تلزم

لوزارة الأوقاف اذا ما طلبت الوزارة ذلك استكمالاً للمدافن التى سبق
الترخيص بها ، وذلك كله فى حدود مقتضيات الصالح العام .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم احتية وزارة
الأوقاف فى الحصول على تعويض عن الأرض المستولى عليها بمعرفة
محافظة القاهرة من جبانة سيدى عقبة الجديدة تنفيذا للقرار رقم ١١٤
لسنة ١٩٦٨ ، وإن حقها فى التعويض مقصور على قيمة السور المتالم حول
هذه الجبانة الذى ازالته المحافظة .

وتوصى الجمعية العمومية بمنح وزارة الأوقاف قطعة أرض تخصص
لإقامة المدافن اللازمة استكمالاً لما سبق لها فيه .

(ملك ٢٢٠/٢/٣٢ — جلسة ١٩٧٣/٩/١٩)

جريدة رسمية

جريدة رسمية

قاعدة رقم (٤٧)

المبدأ :

الجريدة الرسمية — نفقات النشر في هذه الجريدة — الجهة التي تتحمل هذه النفقات — هي الجهة طالبة النشر وحدها باعتبارها هي التي تعاقدت مع الهيئة العامة للطابع الأميرية دون الجهة المستفيدة من القرارات المنشورة ما دامت غير ذات علاقة بالنشر .

ملخص الفتوى :

طلبت الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية تحصيل قيمة نفقات نشر بعض القرارات المنفذة للقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٦٠ في شأن التزامات النقل العام للركاب بالسيارات في مدينة القاهرة .

وتد عرض هذا الطلب على لجنة تصفية التزامات شركات الأوتوبيس مقررت بجلسة ٢ من مايو سنة ١٩٦١ أن تتحمل مؤسسة النقل العام لمدينة القاهرة هذه النفقات نظرا لأن تلك القرارات تخص المؤسسة ، بشاظرهم في ذلك موظفوا أو عمال أى شركة أو هيئة أخرى مد ترتبط معها بأية رابطة من الروابط القانونية ما دام هؤلاء الموظفون والعمال لا تربطهم بالشركة الأولى رابطة قانونية يصحق عليهم في ظلها وصف الموظفين أو العمال فيها .

وإذا كان من الثابت من استقراء العقد المبرم بين بنك مصر وشركة فنادق هيلتون العالمية في ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، والعقد المبرم بين شركة مصر للفنادق وبنك مصر في ٢١ من يولية سنة ١٩٥٥ ، أن شركة مصر للفنادق تمتلك فندق النيل هيلتون وقد أجرته لشركة فنادق هيلتون العالمية بشروط خاصة ولدة محدودة وهذه الشركة الأخيرة منفصلة عن الشركة الأولى ذات شخصية اعتبارية مستقلة وذبة مالية

متميزة وتختص بموظفيها وعمالها الذين يمارسون العمل لحسابها في الفندق خلال فترة استئجارها وادارتها له ، دون أن تقوم بينهم وبين شركة مصر للفنادق أية رابطة وظيفية أو علاقة عمل أو أية تبعية على أي نحو ، فانهم بالتالي وقد انتهت عنهم وصف الموظف أو العامل بشركة مصر للفنادق ، لا يدركون حظا من أرباحها أو يثبت لهم حق التمثيل في مجلس ادارتها .

لهذا انتهت رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والنشر إلى عدم أحقية موظفي وعمال فندق النيل هيلتون في المطالبة بنصيب في أرباح شركة مصر للفنادق وبالتمثيل في مجلس ادارتها .

(فتوى ٦٢٧ في ١٠/٢/ ١٩٦٢)

جمع بين وظيفتين

الفصل الاول : ضوابط حظر الجمع بين وظيفتين .

اولا : طالما لم يكن شغل احدى الوظيفتين بطريق التعمين فان حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى .

(١) حظر الجمع بين وظيفتين مقاصر على التعمين دون النذب .

(ب) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين لا يسرى في حاله الاعارة .

(ج) امثله لحالات نذب واعاره يتقى معها حظر الجمع بين وظيفتين .

ثانيا : اذا كان النصريح بجزاؤه المهنة خارج حان الوظيفة موقوتا لا يسرى على هذا العمل حظر الجمع بين وظيفتين .

ثالثا : لا قابلية لحظر الجمع بين وظيفتين عند انشاء علامة التبعية الى هي جوهر كى من الوظيفة وعقد العمل الفرى .

رابعا : حظر الجمع بين وظيفتين لا يمتد الى التعمين باحد اشخاص القانون الدولى السام .

خامسا : عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل المادى او عدم تقاضى الاجر .

سادسا : الترخيص بالعمل في جهة خاصة .

سابعا : استصدار الترخيص بالجمع بين وظيفتين من رئيس الجمهورية .

ثامنا : الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساءلة الادارية .

الفصل الثانى : حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين .

الفصل الثالث : حالات يجوز الجمع فيها بين وظيفتين .

الفصل الاول ضوابط حظر الجمع بين وظيفتين

اولا : طالما لم يكن شغل احدى الوظيفتين بطريق التعمين فان حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى :

قاعدة رقم (٤٧٨)

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - عدم سريان هذا الحظر على مثل ديوان المحاسبات في عملية مراجعة حسابات البنك المركزى والبنك الاهلى لان هذا التثويل لا يعتبر تعيينا .

ملخص التفسير :

تنص المادة ١١ من القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٦٠ على ان « يمحى بمراجعة حسابات البنك سنويا الى مراقبين يعينها ويحدد اتماعها وزير الاقتصاد على ان يمثل احدهما ديوان المحاسبة بناء على ترشيح من رئيس الديوان ، وتقوم هذه المراجعة مقام مراقبة ديوان المحاسبة » . وبغاد هذا النص ان يتولى مراجعة حسابات البنك المركزى والبنك الاهلى مراقبان احدهما يمثل ديوان المحاسبة ومن الطبيعى ان يكون هذا المراقب موظفا بديوان المحاسبة اذ ليس من المقبول ان يمثل الديوان شخص من غير رجاله ، فضلا عن ذلك فان مراجعة حسابات الهيئات المالية تدخل فى اختصاص ديوان المحاسبة ، وقد رأت الاستعاضة عن مراجعة الديوان لحسابات البنك المركزى والبنك الاهلى بهذا النظام الذى حرص على الابتلاء على اشراف ديوان المحاسبات فى شخص المراقب الذى يرشحه رئيس الديوان .

وفىما يتعلق بخضوع هذا العمل لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فان المادة الاولى من هذا القانون تنص على انه « لا يجوز ان يعين

أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . ويستفاد من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بينوظيفتين متخلفتين يعين فيهما الشخص في أن واحد ، فإذا كان العمل الذي يعهد إلى الموظف متصلا بأعمال وظيفته ولو كان أداؤه خارج نطاق عمله الأصلي لأن عمل الموظف في هذه الحالة يعتبر امتدادا لعمله الأصلي ولا يعتبر في هذه الحالة معينا في وظيفة أخرى مع وظيفته الأصلية ، وعلى مقتضى ذلك فإن تعيين موظف من موظفي ديوان المحاسبات مراقبا ممثلا للديوان في البنك المركزي أو البنك الأهلي لا يعتبر تعيينا في وظيفة أخرى بل في البنك المركزي أو البنك الأهلي لا يعتبر تعيينا في وظيفة أخرى ، وهو أن يكون موظفا في ديوان المحاسبات ، ومن ثم فإن قيام مثل هذا الموظف بعملية المراجعة في البنك المركزي أو البنك الأهلي يعد امتدادا لعمله الأصلي في الديوان ولا يعتبر تعيينا في وظيفة أخرى .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن يمثل ديوان المحاسبة في عملية مراجعة حسابات البنك المركزي والبنك الأهلي يجب أن يكون من موظفي الديوان وأن عمله هذا لا يخضع للحظر المنصوص عليه في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(نتوى ٩٨٤ في ١٩٦١/١٢/٢١)

(١) حظر الجمع بين وظيفتين قامر على التعيين دون التنب :

قامعدة رقم (٤٧٩)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

— قيام بعض موظفي وزارة الإسكان والمرافق بالإشراف والمراقبة على ألعاب اليسر بكتريو المنتزه والمقطم نظير أجر اضافي — اعتبار ذلك ندبا لا يخضع لحكم حظر الجمع .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو المنشآت الأخرى » .

ويستفاد من هذا النص ان المشرع يحظر الجمع بينوظيفتين يعين فيها الشخص فى آن واحد ، ومن المسلم أن التعيين هو اسناد الوظيفة الى شخص لينهض باعبائها بصفة دائمة مستقرة وفى هذا الخصوص يختلف التعيين عن الندب على ما يستفاد من المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة ، فالندب هو شغل موقت للوظيفة فتلك الجهة الاصلية الغاء نذب موظفها فى اى وقت من الاوقات ، ومن ثم فان نذب الموظفين بالتعليم يعمل فى غير جهاتهم الاصلية فى غير اوقات العمل الرسمية لا يعتبر تعيينا فى أكثر من وظيفة واحدة فى مفهوم احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ويعتبر قيام بعض الموظفين بوزارة الاسكان والمرافق باعمال التفتيش والمراقبة على ألعاب الميسر فى كازينو المنتزة والمقطم قياما باعمال اضافية بطريق الندب ، ذلك ان طبيعة عملهم تقتضى القيام به فى هذه الأماكن وفى الاوقات المحددة لمراقبة اللعب والتأكد من سلامة الحصىلة والاتاوة التى تؤول الى الوزارة ، وهذا العمل يقومون به لصالح الوزارة المتعاقدة مع الشركات المساهمة للتصميم والانشاءات السياحية ، ومن ثم فان مراقبه اللعب من جانب الوزارة بوساطة نذب هؤلاء الموظفين لا ينصرف اثرها الى الجهة التى يباشرون رقبتهم فيها وانما ينصرف الى وزارة الاسكان والمرافق وان كان العمل يؤدى خارجها وهو امر راجع الى طبيعة العمل ذاته ولا تخرج هذه الصورة عن كونها ندبا وفقا لاحكام المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان نذب موظفى وزارة الاسكان
(م - ٦٣ - ج ١٢)

والمرافق ومحافظتى القاهرة والإسكندرية لمراقبة ألعاب الميسر بكل من
كازينو المنتزه وكازينو المقطم لا يخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ١٨٢ فى ١٢/٢١/١٩٦١)

قاعدة رقم (٤٨٠)

المبدأ :

عدم جواز الجمع بين وظيفتين المنصوص عليه فى المادة الأولى
من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — غاصر على التعيين دون النذب .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه
« لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة
او فى المؤسسات العامة او فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »
ويستفاد من هذا النص ان المشرع اذ عير بكلمة (تعيين) فهو قد قصد
الى معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخصى وهو استقرار
الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق بحيث يخلص لجهة
نشاط الموظف نشاطا دائما لا تتهدده ارادة خارجة عن ارادة الجهة
مقدمة الوظيفة . ومن ثم ولما كان النذب نظما مؤقتا بطبيعته وبذلك
يجانبى التعيين فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة
١٩٦١ ، ومن ثم فلا يسرى فى شأنه الحظر الذى قرره تلك المادة .

لهذا انتهى راي الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى
والتشريع الى جواز الجمع بين الوظائف الأصلية بإدارة التفتيش انضامى
لوزارة العدل والعمل بمكتب الأمن بتلك الوزارة عن طريق النذب .

(فتوى ١٤٨ فى ٢٥/٢/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٨١)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .
— الجمع بين عضوية هيئات التدريس بالجامعات وبين النصب للعمل
بالإصلاح الزراعى — جائز لأن النصب موقوف فلا يعتبر تعيينا فى وظيفة
أخرى فى مفهوم ذلك القانون .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه
« لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة
أو المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » .
ويؤخذ من هذا النص أن المتصرع يحظر الجمع بين وتظيفتين يعين فيهما
الشخص فى أن واحد ، والتعيين فى الوظيفة هو اسنادها لشخص يقوم
بأعمالها بصفة دائمة مستترة وفق النظم والقواعد المقررة فى الجهة التى
تتبعها الوظيفة وهو فى ذلك يختلف عن النصب الذى نظمت أحكامه المادة
٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ،
ذلك لأنه يقوم على شغل موقوف للوظيفة أو تكليف بأعمال معينة محدودة
لفترة محدودة ومن ثم فلا يعتبر تعيينا فى وظيفة أخرى فى مفهوم القانون
١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

فإذا كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعات منتدبين للعمل فى وزارة
الإصلاح الزراعى فى غير أوقات العمل الرسمية وليسوا معينين فى وظائف
أخرى فضلا عن وظائفهم الأصلية بالجامعة ومن ثم فإن ندبهم لا يخضع للحظر
النصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٩٨١ فى ١٩٦١/١٢/٢١)

قاعدة رقم (٤٨٢)

المبدأ :

الجمع بين وتظيفتين أو أكثر طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة
١٩٦١ — عدم سريان حظر الجمع المنصوص عليه فى هذا القانون على

ندب موظفي الوزارات والمصالح للعمل في المؤسسات الصلبة لأن النذب موقوف بطبيعته .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويؤخذ من هذا النص ، أن المشرع يحظر الجمع بينوظيفتين يعين فيها الشخص في أن واحد وغنى عن البيان أن التعيين في الوظيفة هو اسنادها لشخص ينهض بأعمالها على سبيل الدوام والاستقرار وفق النظم والقواعد المقررة . وحكمة هذا النص في افساح مجال العمل لأكبر عدد من المواطنين ، فإذا اسندت الوظيفة إلى شخص على غير مقتضى هذا الأصل فإن اسناد الوظيفة في هذه الحالة لا يعتبر تعيينا محظورا وإنما مجرد شغل موقوف للوظيفة ويدخل في هذه الصورة نذب الموظفين للعمل في غير جهاتهم الأصلية في غير أوقات العمل الرسمية ، طبقا للمادة ٥٠ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، فالندب في هذه الحالة موقوف بطبيعته ولتلك الجهة الأصلية الغاء نذب موظفيها في أي وقت من الأوقات ، ومن ثم يكون نذب الموظفين بصفة دائمة للعمل في جهات أخرى غير الجهات التي يحملون فيها أصلا أمرا يجافى طبيعة النذب .

أما النذب الموقوف فهو جائز قانونا ولا يعتبر تعيينا في الوظيفة التي يتم النذب للقيام بأعمالها في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن النذب بطبيعته لا يكون إلا موقوتا وأنه يجوز لمؤسسة صندوق طرح النهر وأكله نذب بعض موظفي الإدارات والمصالح نذبا موقوتا ، ولا يخضع النذب في هذه الحالة للحظر المنصوص عليه في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ١٧٨ في ١٢/٢٠/١٩٦١)

قاعدة رقم (٤٨٢)

المبدأ :

جمع بعض موظفي إدارتي الحسابات والتفتيش بالبنك الصناعي بين وظائفهم والتدب بعض الوقت للعمل في شركة تنمية الصناعات الكيماوية كمندوبين عن البنك — لا يعتبر هذا الجمع محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

لما كان شغل وظائف المراجعين بإدارة الحسابات بالبنك الصناعي إلى جانب انتدابهم طول الوقت أو يومين في الأسبوع في شركة تنمية الصناعات الكيماوية كمندوبين عن البنك وهو أمر يقتضيه حفظ الصناعات التي قدمتها الشركة المذكورة لضمان تحقيق الغرض من القرض الممنوح لها من البنك وذلك بصفة مؤقتة إلى حين انتهاء أجل هذا القرض ، وهناك ارتباط بين وظائفهم وبين المهمة المنتدبين من أجلها .

ولهذا فقد انتهى رأي الجمعية إلى عدم سريان الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ في شأنهم ، إذ أن جميعهم منتدبون للعمل بشركة تنمية الصناعات الكيماوية بحكم وظائفهم .

(فتوى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٨٤)

المبدأ :

شغل وظيفة باحث اقتصادي بإدارة بحوث البنك الصناعي مع التدب طول الوقت لوظيفة سكرتير في مكتب رئيس وعضو مجلس الإدارة لانتدب والقيام بأعمال سكرتيرية مجلس إدارة البنك وشغل وظيفة عضو في مكتب القرض الأمريكي بصفة مؤقتة — عدم اعتبار هذا جمعا محظورا بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

لما كان الموظف المعين فى وظيفة باحث اقتصادى بإدارة البحوث بالبنك الصناعى والمنتدب طول الوقت سكرتيرا فنيا لمكتب رئيس وعضو مجلس الإدارة المنتدب ويقوم بأعمال سكرتيرية مجلس الإدارة بالبنك طبقا لما جرى عليه العرف فى البنك من قيام السكرتير الفنى لمكتب العضو المنتدب بأعمال سكرتيرية مجلس الإدارة . وفضلا عن ذلك فهو عضو فنى بمكتب القرض الأمريكى بصفة مؤقتة لحين انتهاء القرض المذكور ، وليس هناك ارتباط بين العمليتين الأولى والثانى وبين الآخر .

ولما كان يقوم بعمل سكرتير فنى لمكتب رئيس مجلس الإدارة عن طريق الندب ويقوم بسكرتيرية مجلس الإدارة بحكم وظيفته كما ان عضويته لمكتب القرض الأمريكى بصفة مؤقتة لحين انتهاء القرض المذكور ، ومن ثم لا يسرى فى شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

(فتوى ٤٤ فى ١٣/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٨٥)

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين مدير إدارة الأقرض بالبنك الصناعى بصفة أصلية ومدير إدارة التفتيش بصفة مؤقتة — لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

لما كان شغل وظيفة مدير إدارة الأقرض بالبنك الصناعى بصفة أصلية ، والقيام بعمل مدير إدارة التفتيش بصفة مؤقتة لحين تعيين مدير جديد للتشابه بين العمليتين ، وهذا العمل الأخير يعتبر ندبا ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى القانون سالف الذكر .

(فتوى ٤٤ فى ١٣/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٨٦)

المبدأ :

شغل وظيفة وكيل إدارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعي بصفة أصلية — العمل في المؤسسة المصرية للمصايد للبنوك بطريق التندب — لا يعتبر جمعا بين وظيفتين في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .
ملخص الفتوى :

إذا كان التعيين في وظيفة وكيل إدارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعي بصفة أصلية مع التندب للعمل طول الوقت بالمؤسسة المصرية العامة للبنوك ، وليس هناك ارتباط بين العملين ، ومن ثم فإن القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه لا يسرى في هذه الحالة .
(فتوى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٨٧)

المبدأ :

الجمع بين وظيفة محاسب بإدارة السلفيات بالبنك الصناعي بصفة أصلية ومكرتيرية لجنة المديرين — لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

إن التعيين في وظيفة محاسب بإدارة السلفيات بالبنك الصناعي بصفة أصلية إلى جانب القيام بعمل مكرتيرية لجنة المديرين وهي لجنة داخلية يقتضيها حسن سير العمل بالبنك لا يعتبر جمعا بين وظيفتين ولهذا فقد انتهى رأي الجمعية إلى عدم سريان الحظر الوارد بالقانون المشار إليه في هذه الحالة إذ إن القيام بمكرتيرية لجنة المديرين يعد ندبا في غير أوقات العمل الرسمية .

(فتوى ٤٤ في ١٣/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٨٨)

المبحث :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —
نذب لحد موظفى وزارة الشئون الاجتماعية للعمل بالمؤسسة العامة التعاونية
الزراعية فى غير اوقات العمل الرسمية — عدم سريان الحظر المتصوص
عليه فى القانون على هذه الحالة لان النذب مؤقت بطبيعته .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على
انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء
فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الهيئات
أو الجمعيات » ويؤخذ من هذا النص ان المشرع ، اذ عبر بكلمة يعين ،
بالمقصود اذن هو استقرار الموظف بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطه
نشاطا دائما بدوام هذه الجهة دون أن يتقيد هذا النشاط من حيث
دوامه بتطبيقه على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة .

وعلى مقتضى ما تقدم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالة
السيد / لان النذب الذى بينت احكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو نظام مؤقت بطبيعته ،
يجازى التعيين الذى قصد اليه المشرع فى مفهوم نص المادة الاولى من
القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

وتنص المادة ٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ الصادر فى ١٧
من اكتوبر سنة ١٩٦١ باصدار لائحة المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى
على جواز نذب موظفى الحكومة للعمل فى المؤسسات الامر الذى يعتبر معه
الموظف بوزارة الشئون الاجتماعية منتدبا للعمل بالمؤسسة العامة التعاونية
الزراعية فى غير اوقات العمل الرسمية ومن ثم لا يعتبر جامعا لأكثر من وظيفة
فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

(فتوى ٨٨ فى ١٩٦٢/١/٢٩)

(ب) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين لا يسرى في حالة الاعارة :

قاعدة رقم (٤٨٩)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —
اعارة أحد موظفي وزارة التكوين للمعمل بالشركة الزراعية للشرق الاوسط —
عدم اعتبار الاعارة تعيينا في حكم ذلك القانون فلا يسرى عليها الحظر
المنصوص عليه فيه .

ملخص الفتوى :

تمشى المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه
« لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة
أو في المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »
و يستفاد من هذا النص أن الحظر المنصوص عليه لا يقوم إلا حيث يكرن
الشخص معينا في أكثر من وظيفة واحدة في الجهات التي أوردها النص
المشار اليه . واذ عبر المشرع بكلمة « يعين » فهو قد قصد الى معنى آخر
من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو استقرار الموظف في الوظيفة
بصورة دائمة بحيث يخلص الجهة المعين فيها نشاطه بصورة دائمة لا يتهدد
استمرارها تعليقها على ارادة جهة خارجية عنها .

ومن حيث ان الاعارة تخالف مفهوم التعيين على الوجه السالف
الإشارة اليه اذ هي نظام من مقتضاه ان يقوم الموظف المعار بالعمل في
الجهة المعار اليها لمدة محددة متخليا بذلك عن اعباء وظيفته الأصلية
وهي بهذه المثابة تعتبر سفعلا مؤقتا للوظيفة يجوز لكل من الجهة المعيرة
او المستعمرة ان تنهي في أى وقت من الأوقات ، كما انها لا ترتب للموظف
المعار حقا في الوظيفة التي أعير اليها بحيث يجوز له بارادته المنفردة ان
يختار البقاء فيها طبقا لما تقتضى به المادة الثانية من القانون رقم ١٢٥
لسنة ١٩٦١ لهذا لا تدخل الاعارة في نطاق التعيين المنصوص
عليه في القانون المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفنوى والتشريع الى انه ليس ثمة مانع فى احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحصل دون اعارة المهندس الزراعى بوزارة التووين للمعمل بالشركة الزراعية للشرق الأوسط (مصر والسودان) .

(فتوى ١٤٦ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (٤٩٠)

المبدأ :

اعارة — القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها — نصه فى مادته التاسعة على انه لا يجوز لمديرى الإدارات ونوابهم ومراقبى الحسابات بها ان يجمعوا بين وظائفهم وبين أى عمل آخر — هذا النص لا يؤدى الى حظر الاعارة من هذه الوظائف الى وظائف أخرى — اساس ذلك — مثال : جواز اعارة مدير ادارة مراقبة حسابات مؤسسة النقل البرى للركاب الى الحراسة العامة .

ملخص الفتوى :

ان نص المادة التاسعة من القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها ينص على انه « لا يجوز لمديرى الإدارات ونوابهم ومراقبى الحسابات بها ان يجمعوا بين وظائفهم وبين أى عمل آخر .. » وذلك مفاده ان القانون يحظر على العاملين المذكورين فى النص الجمع بين وظائفهم وبين أى عمل آخر ، توغيرا للضوابط لهم ورغبة فى ابعاد المظنة عنهم ، مما لا يحظر هو الجمع بين احدى هذه الوظائف وبين أى عمل آخر ..

ومن حيث ان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص فى المادة ٤٦ منه على انه « عند اعارة أحد

العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز شغل هذه الوظيفة بصفة مؤقتة على أن تخلى عند عودة المعار ...» كما ينص نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ في المادة ٣٥ منه على أنه «... يجوز شغل وظيفة المعار على أن تخلى عند عودته ...» ومن المقرر طبقاً لهذه النصوص أن الاعارة تقطع الصلة بين المعار والوظيفة التي أُمِرَ منها طوال مدة الاعارة ، فهو يتخلى في هذه المدة عن وظيفته ويعتبر عاملاً في الجهة المعار إليها ، ويخضع لنظمها المالية والإدارية وعلى هذا الأساس فالتة في حالة الاعارة لا يتصور وجود الجمع بين الوظيفة المعار منها والوظيفة المعار إليها ما دام أن المعار لا يشغل إلا وظيفة واحدة هي الوظيفة المعار إليها ولا يقوم بغير أعبائها .

وتبعاً لما تقدم فإن نص المادة التاسعة فيما قرره من حظر الجمع بين الوظائف المنصوص عليها فيه وبين أي عمل آخر ، لا يؤدي إلى حظر الاعارة من هذه الوظائف إلى وظائف أخرى ، لعدم تحقق الجمع المحظور في هذه الحالة .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أنه يجوز اعارة مدير إدارة مراقبة حسابات مؤسسة النقل البري للركاب إلى الحراسة العامة .

(ملف ٧٨/٦/٨٦ — جلسة ١٩٧١/٥/١٢)

(ج) أمثلة لحالات نذب واعارة ينتفى معها حظر الجمع بين وظيفتين :

قاعدة رقم (٩١)

المبدأ :

عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالات الاعارة والنذب وما فى حكم النذب كالاذن المؤقت بالعمل فى غير اوقات العمل الرسمية — أمثلة لحالات الاعارة ، اعارة احد موظفى وزارة التربية والتعليم للعمل بمعهد الدراسات العربية بجامعة الدول العربية لمدة سنتين — اعارة احد موظفى وزارة الشؤون الاجتماعية للعمل بالمركز الثقافى التعاونى بالاسكندرية — أمثلة لحالات النذب : نذب مدير جامعة القاهرة للعمل مديرا لمركز تسجيل الآثار فى غير اوقات العمل الرسمية ، الاذن لاحد موظفى مراقبة المستخدمين بوزارة الارشاد القومى بالعمل فى المسارح التابعة للوزارة فى غير اوقات العمل الرسمية ، نذب موظفين بوزارة الشؤون الاجتماعية للعمل كمضوين منتدبين من قبل منطقة الشؤون الاجتماعية بالقاهرة فى لجنة الاشراف على الخدمات التى تؤديها اللجنة النسائية لتخصين الصحة بالقاهرة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات الخاصة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » .

ويستفاد من هذا النص ان المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » يكون قد قصد الى معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص هو المعنى المرادى فى التعيين بحيث يتوافر فى الوظيفة صفة الدوام والاستقرار ويحيث يكون جهد الشخص المعين خالصا للجهة التى يعين فيها دون أن يتوقف هذا النشاط من حيث دوامه واستمراره على ارادة جهة أخرى

غير الجهة المعين فيها الشخص . وعلى هذا فانه فى كل حاله يكون استمرار نشاط الشخص فى خدمة هذه الجهة معلقا بمرادة جهة أخرى فان شغل الشخص لهذه الوظيفة لا يعتبر تمينا فى مفهوم النص . ولهذا ، ولما كان النذب وهو نظام مؤقت بطبيعته يتوقف من حيث استمراره على اراده الجهة المنتدبة فان الموظف المنتدب لا يعتبر فى هذه الوظيفة ومن ثم لا يعتبر جامعا لأكثر من وظيفة فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ويقاس على النذب وبأخذ حكمه الاذن بالعمل الذى تنظم احكامه المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك انه وان كان الاذن بالعمل فى الأصل غير موقوف برمن معين الا انه ليس ثمة ما يمنع من أن يصدر الاذن موقوتا بمدة معينة وفى هذه الحالة يكون استمرار الموظف المأذون له بالعمل رهنا بمرادة الجهة مصدرة الاذن فهاخذ حكم النذب ، فلا يعتبر الموظف المأذون بالعمل طوال الفترة التى يعمل فيها بهذه المنابة جامعا لأكثر من وظيفة . ولا يختلف الحكم كذلك بالنسبة للاعارة ، فضلا عن أن الاعارة تكون لفترة معينة أى مؤقتة فالموظف المعار لا يعين فى وظيفتين لأنه يقوم بعمل الوظيفة المعار اليها متخليا عن اعباء وظيفته الأصلية التى يجوز تعيين عليها مدة الاعارة .

وباعمال النظر المتقدم على الحالات المعروضة ، يكون طلب تجديد اعارة كل من الدكتور الموظف من الدرجة الثالثة الفنية العالية بوزارة التربية والتعليم الى معهد الدراسات العربية ، واعارة السيد الموظف بوزارة الشؤون الاجتماعية الى المركز الثقافى التعاونى بالاسكندرية جائزا فى ظل احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ دون أن يعتبر أى منهما جامعا لأكثر من وظيفة واحدة .

وكذلك الشان بالنسبة لحالة مدير جامعة القاهرة بعد صدور قرار السيد وزير الثقافة والارشاد القومى بندبه للعمل بمركز تسجيل الآثار فى غير اوقات العمل الرسمية لمدة سنة اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦١

وعن حالة الموظف بمراقبة المستخدمين بوزارة الثقافة والارشاد القومي ويطلب الاذن له بالاشتغال في غير أوقات العمل الرسمية في المصارح التابعة للوزارة ، فانه متى كان الاذن بالعمل موقوتا بمدة معينة فانه على ما تقدم القول يلخذ حكم النذب من حيث عدم مخالفته لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وعن ترشيح الموظفين بوزارة الشؤون الاجتماعية والعضوين المنتخبين من قبل منظمة الشؤون الاجتماعية بالقاهرة في لجنة الاشراف على الخدمات التي يؤديها اللجنة النسائية لتحسين الصحة بالقاهرة ، والتي عهد اليها بأعمال المساعدات لمرضى الدرن بمحافظة القاهرة . فلما كان المعول عليه في ترشيحهما لهذا الاشراف هو كونهما موظفين في وزارة الشؤون الاجتماعية فان عضويتها في هذه اللجنة هي في واقع الامر امتداد لعملهما الأصلي لأنها تسند اليهما بحكم القانون ما دام ان اقرار المقدم للاشراف المذكور يستلزم ان يكون من بين اعضاء اللجنة عضوان يمثلان الوزارة . هذا فضلا عن ان عضويتها لهذه اللجنة مؤقتة لانها رهينة بانتهاء المهمة التي عهد بها الى الهيئة الاجتماعية . ولهذا لا يعتبر الموظفان المذكوران ، جامعين لأكثر من وظيفة في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستيها المنعقدتين الى عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على هذه الحالات .

(فتوى ٤٣٠٠ في ٢٦/٦/١٩٦٢)

ثانيا : اذا كان التصريح بمزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة موقوتا لا يسرى على هذا العمل حظر الجمع بين وظيفتين :

قاعدة رقم (٤٩٢)

المبدأ :

الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام صيدلى باحدى المستشفيات الاميرية بعمل صيدلى باحدى الجمعيات التعاونية — وجوب التفرقة بين ما اذا كان الترخيص بمزاولة المهنة فى الخارج موقوتا فيأخذ حكم النطب ولا يسرى عليه الحظر — وبين ما اذا كان الترخيص دائما فيعتبر فى حكم الوظيفة ويسرى عليه الحظر .

ملخص الفتوى :

طلب مجلس مدينة طهطا الموافقة على انتداب الدكتور (.....) الصيدلى بالمستشفى الاميرى لكى يعمل صيدليا بالجمعية التعاونية للعلاج والصيدلية بمدينة طهطا نظرا لان الجمعية فى بداية نشأتها ولا يتيسر لها من الناحية المالية تعيين صيدلى بها .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٢ من يونيو سنة ١٩٦٢ — فاستقبل لها ان المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على انه « لا يجوز للموظف ان يؤدى اى عمل للغير بهرتب او بمكافاة ولو فى غير اوقات العمل الرسمية على انه يجوز للوزير المختص ان ياذن للموظف فى عمل معين بشرط ان يكون ذلك فى غير اوقات العمل الرسمية » .

ومما يتعلق بالترخيص بالعمل تجب التفرقة بين ما اذا كان الترخيص بالعمل موقوتا بجهة معينة ، فيأخذ حكم النطب ، ولا يسرى عليه الحظر

الوارد بنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، وبين ما اذا كان غير موقوف بمدة معينة فيعتبر وظيفة .

ولذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى الى انه يجوز للوزير المختص الاذن للصيدلى المذكور بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية بالجمعية التعاونية للعلاج على أن يكون ندبه موقوتا بمدة معينة .

(فتوى ٨٨٢ فى ١٢/٢٦ / ١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٩٢)

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام أحد اساتذة البكربولوجى بجامعة عين شمس بعمل التحليلات الطبية اللازمة لمرضى مستشفى صيدلوى ومستشفى الجيرة فى معطه الخاص نظير مكافأة شهرية بناء على ترخيص صادر له من جامعة عين شمس بمزاولة المهنة فى الخارج — عدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على هذه الحالة ما دام الترخيص لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات موقوتا وفقا للمادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الجامعات .

بمضى الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، تحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى .

ولما كان قيام الطبيب المرخص له بمزاولة المهنة فى الخارج بتحليلات طبية لمرضى مستشفى معين نظير مكافأة شهرية ينشئ علاقة عمل بين الطبيب من ناحية والمستشفى من ناحية أخرى ، ولا يغير من الأمر شيئا أن يكون قيام الطبيب بعمل التحليلات الطبية للمستشفى الذى تعاقده

على العمل لديها في عيادته الخاصة وليس في مقر المستشفى لأن ذلك لا يعدو أن يكون تعيينا لمكان تنفيذ عقد العمل ولا يمس جوهر العلاقة القائمة بين الطبيب والمستشفى طالما أن الطبيب يلتزم بإداء كل ما تعهد إليه به بالمستشفى من تحقيقات نظير اجرة شهرية معينة .

وقد نصت المادة ٧٢ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات وهي يصدر وضع قواعد الترخيص لأعضاء هيئة التدريس بمزاولة المهنة خارج الوظيفة على أن « يكون الترخيص لمدة سنة قابلة للتجديد ويجوز سحب هذا الترخيص في أي وقت اذا خولفت شروطه » .

وقد انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري إلى أن الترخيص بالعمل اذا ما صدر مؤقتا بزمان معين فانه يأخذ حكم النصب لانحاد طبيعه من منها وهي التوقيت ولا يعتبر بالتالى تعيينا في مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع الى عدم انطباق الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الطبيب المشار اليه .

(فتوى ٨٨٠ في ١٦/١٢/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٩٤)

المبدأ :

الجمع بين وظائف الشركات وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام موظف بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى بغزو مشتريات الاطمان بطنطا بصفة عارضة — عدم بريان الحظر المنصوص عليه في ذلك القانون .

ملخص الفتوى :

تمس المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يمين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء على الحكومة (م — ٦٤ — ج ١٢)

أو في المؤسسات العمالة أو في الشركات أو الجمعيات أو المؤسسات الأخرى ». وقد استقر رأي الجمعية على أن المقصود بالوظيفة في حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط إحدى الجهات المشار إليها ومن ثم يخرج عن نطاق هذا الحظر الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة أخرى إذا كان موقوتا ببدء معينة .

وإذا كانت شركة النصر للنفز الرفيع بطنطا تستعين بالسيد (.....) الموظف بشركة مصر للنفز والنسيج بالحصلة الكبرى لفرز مشترياتها من الاتطان لتحديد رتبها ومواصفاتها الفنية وإن عملية الشراء وإن كانت تقع في موسم الطليح إلا أنها غير منتظمة سواء من ناحية الكمية المشتراة أو وقت الشراء وأن الشركة تحتاج بعض الاستشارات الفنية لخلطات القطن وذلك بصفة عارضة ويقوم السيد / (.....) بهذه الأعمال في غير أوقات العمل الرسمية ويتقاضى من الشركة مكافأة محددة بحد أقصى ويستفاد من ذلك أن عمله لدى شركة النصر للنفز الرفيع موقوت ببدء معينة ومن ثم لا يسرى في شأنه الحظر المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

(فتوى ٩٢٧ في ١٢/٢٦ / ١٩٦٢)

قاعدة رقم (٤٩٥)

أبدا :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — اعارة بعض ضباط الاحتياط ومدرسات الفتوة للقيام بتدريس مادة الفتوة بالمدارس الخاصة والأجنبية وندب آخرين منهم للتدريس هذه المادة بالمدارس الأميرية واعطاء دروس اضافية بالمدارس الأجنبية أو الخاصة — عدم سريان الحظر على حالة الاعارة والترخيص المؤقت لأن كلا منهما موقوت وسريانه على حالة الترخيص إذا لم يكن موقوتا .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا أنص أن المشرع اد عبر بلفظه « يعين » يكون قد قصد الى معنى آخر من مجرد أسناد الوظيفة الى الشخص وهو استقرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة لا يستشف منها التأتيت أى بصورة تكشف عن ان الجهة راعت ان يخلص لها نشاط الموظف نشاطا دائما بدوام المرفق دون ان يتهدد هذا النشاط من حيث دوامه لإرادة جهة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة . . وعلى هذا ولما كان كل من الاعارة والندب نظاما مؤقتا بطبيعته ويجائى التعيين بالمعنى المفهوم فى نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه . ولهذا لا يعتبر الموظف المعار أو المنتدب جالعا لأكثر من وظيفة .

فاذا كان الثابت ان بعض ضباط الاحتياط وكذا مدرسات الفتوة يقومون بتدريس مادة الفتوة بالمدارس الخاصة والاجنبية ، بعضهم معار للمدارس الكبيرة حيث يقوم بتدريس هذه المادة ويتقاضى مرتبه من المدرسة المعار اليها ، والبعض الآخر يقوم بتدريس مادة الفتوة باحدى المدارس الأميرية وينتدبون لتدريس حصص اضافية لهذه المادة باحدى المدارس الاجنبية أو الخاصة نظير مكافأة .

فانه يبين أن الموضوع المعروض ذو شقين ، الاول خاص بالضباط والمدرسات المعارين الى المدارس الخاصة والاجنبية والثانى خاص بالضباط والمدرسات المنتدبين الى تلك المدارس فى غير أوقات العمل الرسمية .

ومن حيث أنه عن الشق الاول ، ولما كانت الاعارة نظاما مؤقتا بطبيعته ومن ثم فهو يجائى التعيين بالمعنى الذى قصد اليه الشارع فى المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، ولهذا فان هؤلاء الموظفين لا يعتبرون جالعين لأكثر من وظيفة واحدة .

أما عن الشق الثانى ، فانه يتعين بادىء ذى بدء بحث اكيف القانونى لعمل ضباط ومدرسات الفتوة فى المدارس الخاصة فى غير أوقات العمل الرسمية ، وما اذا كان يعتبر ندبا أم ترخيصا بالعمل ، وفى ضوء هذا التكيف يتحدد وضعهم بالنسبة للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

والندب الذى يثبت أحكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يجوز الا فى ذات الوزارة أو المصلحة التى يعمل بها الموظف أو فى وزارة أو مصلحة أخرى ، ومن ثم فان قيام الموظف بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية فى خارج نطاق الوزارات والمصالح الحكومية لا يعد ندبا وإنما يعتبر ترخيصا بالعمل وفى نص المادة ٧٨ من قانون موظفى الدولة .

وعلى مقتضى هذا النظر ، ولما كان ضباط ومدرسات الفتوة يعملون فى غير أوقات العمل الرسمية فى مدارس خاصة أو اجنبية — وهى ليست جهات حكومية — فانهم لا يعتبرون منتدبين الى هذه الجهات وإنما مخصص لهم بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية .

والأصل فى الترخيص أنه غير مؤقت بزمن معين ومن ثم يعتبر الموظف المرخص له بالعمل فى جهة من الجهات جامعا لأكثر من وظيفة فى مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، إلا انه اذا كان الترخيص مؤقتا أى لمدة محددة ، فانه يأخذ حكم الندب فى صدد تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لاتحاد الحكمة فى كل من النظامين .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على ضباط ومدرسات الفتوة المعارين للعمل بالمدارس الخاصة والاجنبية أما عن المرخص لهم منهم فى العمل بتلك المدارس فى غير أوقات العمل الرسمية فانه ما لم يكن الترخيص الصادر لأى منهم مؤقتا أى لمدة محددة فانهم يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة واحدة ومن ثم تطبق عليهم أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ١٤٥ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (٤٩٦)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —
الترخيص لأحد أساتذة كلية الزراعة بجامعة القاهرة في الجمع بين وظيفته
والعمل في الشركة الزراعية للشرق الأوسط (مصر والسودان) لمدة عام
بمقتضى قرار جمهورى صدر في هذا الخصوص — اعتبار هذا الترخيص
في حكم النذب .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه :
« لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة
أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت
الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين »
فهو قد قصد إلى معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة إلى الشخص وهو
استقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة لا يستشف منها التناوب
أى بصورة تكشف عن أن الجهة راعت أن يخلص لها نشاط الموظف
نشاطا دائما بدوام المرفق دون أن يتهدد هذا النشاط من حيث دوامه
إرادة جهة خارجية بالنسبة إلى الجهة التى تقدم الوظيفة وعلى هذا فان
النذب ، وهو نظام مؤقت بطبيعته لا يخضع للحظر الذى فرضته المادة
الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . ويقاس على النذب الترخيص
كالمثل اذا كان موقوتا أى محددا بزمان معين لاتحاد السلطة في كل منها ،
ومن ثم فان الترخيص الموقوت يأخذ حكم النذب من حيث عدم انطباق
أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ عليه .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤ الصادر في ٨ من ابريل
سنة ١٩٦١ قد رخص بالجمع بين وظيفته العامة والعمل في الشركة
الزراعية للشرق الأوسط لمدة عام للدكتور (. . .) وقد صدر موقوتا
بمدة محددة وهى عام ، فهو يأخذ حكم النذب .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع على أنه يجوز للدكتور (...) ان يجمع بين وظيفته كاستاذ بكلية الزراعة بجامعة القاهرة وبين العمل فى الشركة الزراعية للشرق الأوسط (مصر والسودان) لمدة عام المرخص له بها بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٤ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ١٤٤ فى ١٩٦٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (٤٩٧)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — حالات التنب والاعارة — هى شغل موقت للوظائف ولا تعتبر من قبيل التعيين فيها لأن التعيين هو اسناد الوظيفة للموظف كى ينهض باعبائها على سبيل الدوام والاستقرار — جواز الجمع فى هذه الحالة واستايدته .

ملخص الفتوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » وبين من هذا النص أن المشرع حظر الجمع بين وظيفتين يعين فيها الشخص فى آن واحد ، والتعيين هو اسناد الوظيفة الى الموظف كى ينهض باعبائها على سبيل الدوام والاستقرار ، وهو يختلف فى ذلك عن التنب والاعارة فكلهما يقوم على شغل موقت للوظيفة التى يتنب الموظف أو يعار للقيام بأعمالها كما يستفاد من المواد ٤٨ ، ٥٠ ، ٥١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم فلا يعتبر الموظف الذى يتنب أو يعار للقيام بأعمال وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية معينا فى وظيفتين فى مفهوم المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليها .

وقد أكد المشرع بعد صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هذا الاتجاه فخص فى المادتين ٨ و ٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ الصادر فى ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦١ بإصدار لائحة موظفى وعمال المؤسسات العامة على جواز نذب الموظفين واعرتهم للعمل فى المؤسسات العامة سواء من الحكومة أو من المؤسسات العامة الأخرى ولذلك فإن النذب والاعارة لا يعتبران تعيينا فى مفهوم أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ولما كتقت الحالات التى تعرضها الهيئة المصرية الأمريكية لاصلاح الريف لا تخرج عن حازت للنذب طول الوقت أو بعضه أو حالات اعارة فمن ثم لا تسرى عليها أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .
(فتوى ٩٨٢ فى ١٩٦١/١٢/٢١)

قاعدة رقم (٤٩٨)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعيين فى أكثر من وظيفة واحدة - عدم اعتبار الترخيص للتوظيف بالعمل فى جهة أخرى لمدة موقوتة جمعا بين وظيفتين - أساس ذلك - مثال : الترخيص لسكرتير مدرسة بالعمل فى جمعية خاصة فى غير أوقات العمل الرسمية .

ملخص الفتوى :

تست المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات المشار إليها ، ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المشار اليه فى هذه المادة الترخيص للشخص فى العمل لدى جهة غير التى كان يعمل بها أصلا متى كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة .

وعلى هذا لا يعتبر الترخيص لسكرتير مدرسة الصناعات الاعدادية
بالبهرم في العمل لدى جمعية تحسين الصحة بالبهرم في غير اوقات العمل
الرسمية ، اذا كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة جمعا بين وظيفتين
ومن ثم فلا يسرى في شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .
(فتوى ١٢٩ في ١٩٦٢/١٢/٢٠)

قاعدة رقم (٤٩٩)

المبدأ :

الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١
- قيام بعض عمال معمل التكرير الحكومي بالسويس بالعمل في احدى
دور السينما بالسويس في غير اوقات العمل الرسمية بمقتضى ترخيص -
جواز هذا ما دام الترخيص موقوتا ولا يسرى الحظر المخصوص عليه
في ذلك القانون .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه
« لا يجوز ان يعين اى شخص في اكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة
او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت
الآخري » . وقد استقر رأى الجمعية على ان المقصود بالوظيفة في حكم
هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل في نشاط احدى الجهات
المخصوص عليها في المادة الاولى ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المخصوص
عليه في هذه المادة الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة أخرى اذا كان
موقوتا بمدة معينة .

فاذا كان عاملان من عمال معمل تكرير البترول الحكومي بالسويس
يعملان في غير اوقات العمل الرسمية باحدى دور السينما بالسويس
بمقتضى ترخيص في ذلك من مدير المعمل .

واذا كان الترخيص لهما في العمل في هذه السينما موقوتا بمدة معينة
فلا يسرى في شأنهما القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .
(فتوى ١٢٧ في ١٩٦٢/١٢/٢٦)

قاعدة رقم (٥٠٠)

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١
— جمع طبيب وممرض يعملان بشركة السكر والتقطير المصرية بين عملهما
هذا وبين الإشراف الطبى على موظفى وعمال الشركة العامة لاستصلاح
الأراضى — جواز هذا الإشراف ما دام بصفة مؤقتة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه
« لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت
الأخرى » . وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالوظيفة فى حكم
هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات
المنصوص عليها فى المادة الأولى المشار إليها ومن ثم يخرج عن نطاق
الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة الترخيص للشخص بالعمل لدى
جهة أخرى اذا كان مؤقتا بمدة معينة .

واذا كان الدكتور والممرض التابع له يعملان اصلا لدى شركة السكر
والتقطير المصرية ، وقد اتفقت معها الشركة العامة لاستصلاح الأراضى
على الكشف على موظفيها وعمالها وعلاجهم مقابل مكافأة شهرية فى
عيادة الطبيب الخاصة وفى غير مواعيد العمل الرسمية بشركة السكر ،
ومن ثم فانها يعتبران مرخصا لهما من شركة السكر فى العمل لدى
الشركة العامة لاستصلاح الأراضى .

واذا كان الترخيص الصادر للدكتور والممرض التابع له
فى العمل لدى الشركة العامة لاستصلاح الأراضى مؤقتا بمدة معينة فلا
فلا يسرى فى شأنهما القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٩٢٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٦)

قاعدة رقم (٥٠١)

المبدأ :

الجمع بين وظيفة وكيل ادارة الحسابات بالبنك الصناعى او عضوية المكتب الفنى وبين عضوية لجنة القرض الأمريكى — لا يعد جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص التوى :

ان الجمع بين وظيفة وكيل ادارة الحسابات بالبنك الصناعى او عضو المكتب الفنى لوكيل البنك وبين عضوية لجنة القرض الأمريكى وهى لجنة داخلية والعمل فيها مؤقت بانتهاء أجل القرض المذكور ، لا يعد جمعا بين وظيفتين ، ومن ثم لا يسرى عليه الحظر الوارد بالقانون المشار اليه فى هذه الحالة لأن عضوية لجنة القرض الأمريكى لا تعد وظيفة كما ان هذا العمل مؤقت بانتهاء أجل القرض .

(فتوى ٤٤ فى ١٣/١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٥٠٢)

المبدأ :

مدير ادارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعى — جمعه بين هذه الوظيفة وعضوية مجلس ادارة المؤسسة العامة للتأليف والطباعة والنشر وعضوية مجلس ادارة البنك الصناعى والهيئة العامة لدعم الصناعة ووظيفة مستشار اقتصادى بجريدة الاهرام وسكرتير لجنة الادارة بمعهد الدراسات المصرفية — عدم اعتبار ذلك جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص التوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة

أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » وقد استقر رأي الجمعية على أن المقصود بالوظيفة بحكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يخل في نشاط إحدى الجهات المشار إليها ومن ثم يخرج عن نطاق هذا الحظر المنصوص عليه في هذه المادة ندب الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التي يعمل بها أصلاً أو الترخيص له في العمل فيها لمدة مؤقتة ، كما يخرج عن نطاق هذا الحظر عضوية مجالس إدارة المؤسسات العامة والشركات واللجان إذ لا يعتبر ذلك شغلاً لوظيفة مادامت أي من هذه المناصب لا تتدخل في التنظيم الإداري للهيئة أو للمؤسسة أو الشركة .

ويتطبيق ما تقدم على الحالات الآتية يبين ما يأتي :

١ — ان تعيين الموظف بوصفه مدير إدارة البحوث الاقتصادية بالبنك الصناعي بصفة أصلية — ويعمل عضواً بمجلس إدارة المؤسسة العامة للتكاليف والنشر والطباعة — وعضواً بمجلس إدارة البنك الصناعي بقرارين جمهوريين ومستشاراً اقتصادياً بجريدة الأهرام باذن من البنك وبدون أجر ، وسكرتيراً في لجنة إدارة لمعهد الدراسات المصرفية مقابل مكافأة شهرية أوقف صرفها منذ صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، كما أنه عضو في الهيئة العامة لدعم الصناعة بمتقضى قرار وزارى ، وليس هناك ارتباط بين هذه الأعمال .

ولما كانت عضوية مجلس إدارة المؤسسة العامة للتكاليف والنشر والطباعة أو مجلس إدارة البنك الصناعي أو الهيئة العامة لدعم الصناعة لا تعتبر وظيفة بالمعنى المقصود من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه ، كما يعتبر عبد السيد المذكور كمستشار اقتصادى لجريدة الأهرام باذن من البنك وبدون أجر ، وسكرتيراً للجنة الإدارة لمعهد الدراسات المصرفية ندبا في غير أوقات العمل الرسمية . ومن ثم فلا يسرى في شأنه القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

قاعدة رقم (٥٠٣)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة — عدم انطباق احكامه على قراء سورة الكهف بوزارة الاوقاف —
نشر ذلك — حقه في الجمع بين قراءة القرآن في مقارىء الوزارة والعمل
في اية وظيفة اخرى في الحدود والقيود التى نص عليها القرار الوزارى
رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٠ بتنظيم المقارىء .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين
اى شخص على وظيفة واحدة على انه « لا يجوز أن يعين اى شخص
في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو المؤسسات العامة أو في
الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » .

ويستفاد من هذا النص أن الوظيفة في مفهومه هي وعاء خدمة
مستقرة في جهة من الجهات التي وردت في النص في نظير مقابل ، فالمعبرة
في الوظيفة هي بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذي يقوم بالخدمة طالما
كانت الخدمة أو العمل موقوعا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة في المعنى
الذي قصد اليه النص ، وأما عن استقرار الخدمة فالمعبرة فيه هو
استقرار الوظيفة في كيان الجهة التي تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها
للجهة كمصدر من عناصر تحقيق الغرض الذي تستهدفه وتسمى اتيه .
هذا عن الوظيفة فالأمر عن التعيين فإن استعمال المشرع لكلمة « يعين »
يدل في ذاته على أن المشرع قصد معنى آخر من مجرد اسناد الوظيفة
الى الشخص ، إذ ليس كل من تستند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها .
وانما قصد المشرع أن تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التي يعمل فيها .

وبين من الاطلاع على احكام القرار الوزارى رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٥
بتنظيم المقارىء أن عمل المقريء لا يشغل وقت صاحبه على وجه منتظم

ولا يستغرق جهده ونشاطه الأساسى إذ نصت المادة ٢٤ من ذلك القرار على أن « تمنع المقارئ الحالية الموجودة قبل صدور هذا القرار من الأيام والأماكن والأوقات التى تحددها إدارة شئون القرآن لمدة ساعتين فى الأسبوع على الأقل . . . » وقد جاء فى مذكرة وزارة الأوقاف « إن الوزارة حددت وقت القراءة بجعلها اسبوعيا لمدة ساعتين على الأقل من بعد عصر يوم من أيام الأسبوع » . . .

ومن ثم فقراءة القرآن ليست خدمة مستفزة تودى لوزارة الأوقاف أو الأوقاف الأهلية أو شخص من الأشخاص .

وترتيا على ذلك انتهى الرأى الى أن القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا تنطبق أحكامه على قراءة سورة الكهف بوزاره الأوقاف لتخلف شروط انطباقه ولا جناح عليهم أن جمعوا بين قراءة القرآن فى مقارئ الوزارة والعمل فى أية وظيفة أخرى فى الحدود والتبؤد التى نص عليها القرار الوزارى رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه .
(فتوى ٢١٠ فى ١٤/٢/١٩٦٤)

قاعدة رقم (٥٠٤)

المبدأ :

جميع بين الوظائف طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الترخيص لبعض موظفى وزاره الصحة للعمل فى الجمعية العامة لمكافحة التدخن فى غير أوقات العمل الرسمية — وجوب التفرقة بين الترخيص الموقت بمدة معينة فلا يسرى عليه الحظر وبين غير الموقت فيعتبر جمعا محظورا — عدم اعتبار الترخيص فى هذه الحالة ندبا للعمل بالجمعية المشار إليها .

ملخص الفتوى :

نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة

أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » - ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيهما الشخص في آن واحد . وغنى عن البيان أن التعيين في عدة انحالة يقتضى أن يقوم الموظف بعمل دائم على وجه مستمر ومطرد .. وأن يؤدي مهام وظيفته بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطا دائما بدوام هذه الجهة دون أن تتهدد هذا النشاط من حيث دوامه بتعليقه على إرادة خارجية بالنسبة للجهة التي تقدم الوظيفة .

وعلى مقتضى هذا النظر ، لا يعتبر التندب الذى نظمت أحكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ محلا للحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لأنه نظام مؤقت بطبيعته ويجانى السعي الذى عنته المادة الأولى من القانون المشار إليه .

ومن حيث أنه يتمين لتحديد موقف موظفى الصحة الذين يعملون بالجمعية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تعرف النظام الذين يعملون بمقتضاه في الجمعية المشار إليها في غير أوقات العمل الرسمية .

ورغم كون الجمعية العامة لمكافحة التدخين ذات نفع عام ، إلا أنه ليس من شأن هذا الاعتبار إدراجها في عداد مصالح الحكومة مما يجيز التندب إليها ، ذلك أن التندب وفي حكم المادتين ٤٨ ، ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تأسر على ذات الوزارة أو المصلحة التابع لها الموظف أو وزارة أو مصلحة أخرى غير الوزارة أو المصلحة التى يعمل بها . ومن ثم فإن موظفى وزارة الصحة الذين يعملون بالجمعية لا يمكن اعتبارهم منتدبين في حكم النصين المشار إليهما ، ولكن يعتبرون مرخصا لهم بالعمل في الجمعية على النحو الذى أشارت إليه المادة ٢/٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

وإذا كان الأصل في الترخيص للموظف بالعمل في غير أوقاته الرسمية أن يكون غير موقوت بزمان معين ، إلا أنه ليس ثمة ما يمنع من صدور

الترخيص بالعمل لفترة معينة وفى هذه الحالة يكون حكم الترخيص بالعمل حكم التندب من حيث عدم انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ عليه لاتحاد العلة فى الحالتين وهى التاقيت بها يجانى النعيب المحظور ، بنص المادة الأولى من القانون المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان مناط انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على موظفى وزارة الصحة المرخص لهم بالعمل فى الجمعية المسجلة لمكافحة التدخين فى غير اوقات العمل الرسمية هو بضمون الترخيص الصادر لهم من حيث المدة فان كان غير موقوف بمدة معينة اعتبر الموظف جامعاً لأكثر من وظيفة واحدة ، اما اذا كان الترخيص موقوتاً بمدة معينة فلا يعتبر الموظف المرخص له فى هذه الحالة جامعاً لأكثر من وظيفة .

(فتوى ٨٩ فى ١٩٦٢/١/٢٠)

قاعدة رقم (٥٠٥)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —
الترخيص لأحد اساتذة كلية العلوم بجامعة القاهرة بمعاونة شركة مصر
للمستحضرات الطبية والإشراف على الأبحاث التى تجريها هذه الشركة لمدة
سنة فى غير اوقات العمل الرسمية ، بمقتضى قرار جمهورى صدر فى هذا
الخصوص — جواز الجمع فى هذه الحالة لأن الترخيص المؤقت يأخذ
حكم التندب .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه
« لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »

ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فهو قد قصد الى معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ، وهو استقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وأن يكون من شأن هذا الاستقرار أن يخلص لها نشاط الموظف دائما دون أن يتهدد هذا النشاط ارادة جهة خارجية عن ارادة الجهة التي تقدم العمل . وعلى مفتضى هذا النظر يكون النذب . وهو نظام مؤقت بطبيعته ، ينأى عن تطبيق احكام المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — المشار اليه . ويتأس على النذب الترخيص بالعمل اذا كان مؤقتا بحددة معينة لاتحصاد العلة في كل من الحالتين .

ولما كان الترخيص بالعمل الصادر للدكتور (...) بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٧٨ لسنة ١٩٦٠ قد صدر لمدة سنة واحدة ، فهو يأخذ حكم النذب .

ولهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى انه يجوز للدكتور (...) أن يجمع بين وظيفته كاستاذ بكلية العلوم وبين العمل بشركة مصر للمستحضرات الطبية لمدة عام المرخص له بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٧٨ لسنة ١٩٦٠ .

(فتوى ١٤٧ في ١٩٦٢/٢/٢٥)

ثالثا — لا قائمة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتفاء علاقة التبعية التي هي جوهر كل من الوظيفة وعقد العمل الفردي :

قاعدة رقم (٥٠٦)

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة — عدم سريانه على تعاضد طبية بمستشفى الأمراض المتوطنة مع مؤسسة التأمينات الاجتماعية على قيامها بعيادتها الخاصة بعلاج حالات أصابات العمل التي تحيلها إليها المؤسسة — أساس ذلك في ضوء تعريف عقد العمل الفردي وتحليل عناصره — عدم تضمن العلاقة العقابية بين الطبيب والمؤسسة المذكورة تعيينا بها لفقدائها عنصر التبعية القانونية .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . والمستفاد من هذا النص أن المشرع اذ عبر بكلمة « يعين » . فإنه يكون قد قصد الى معنى أخص من مجرد إسناد الوظيفة الى الشخص ، وهو استقرار الموظف في الوظيفة بصفة مستمرة وبصورة دائمة بدوام المرفق ، بحيث يخلص نشاطه دواما للجهة التي تقدم الوظيفة . دون أن يتهدد دوام هذا النشاط واستمراره ، بتعليقه على إرادة جهة أخرى .

ومن حيث أن التعيين — على الوجه سالف الذكر — في الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة — ومنها مؤسسة التأمينات الاجتماعية — قد يتم بقرار إداري يصدر من الجهة المختصة ، وقد ينم بناء على عقد عمل يبرم بين الموظف وبين الجهة التي يعمل بها والفرار الإداري (م — ٦٥ — ج ١٤)

وعقد العمل هما وسيلتا التعيين فى الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة . ولما كان الثابت من وقائع الموضوع محل البحث ، انه لم يصدر قرار ادارى بتعيين الطبيبة المذكورة فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، ومن ثم فانه لا يبقى سوى البحث فيما اذا كان العقد المبرم بين هذه انطبية والمؤسسة المذكورة هو عقد عمل ، تعتبر بمقتضاه هذه الطبيبة انها معينة فى وظيفة فى تلك المؤسسة ، بما من شأنه اعتبارها جالمة لكثر من وظيفة واحدة فى حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، أم أن العقد المشار اليه لا يعتبر عقد عمل ، وبالتالي لا تعتبر الطبيبة المذكورة معينة فى وظيفة فى المؤسسة ، فلا تعتبر — من ثم — جالمة لكثر من وظيفة .

ومن حيث ان المادة ٦٧٤ من القانون المدنى تنص على ان « عقد العمل هو الذى — يتمد فيه احد المتعلقين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الاخر وتحت ادارته او اشرافه مقابل اجر يتمد به المتعاقد الآخر » . وتنص المادة ٤٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على ان « تسرى احكام هذا الفصل (الفصل الثانى من الباب الثانى فى شأن عقد العمل الفردى) على العقد الذى يتمد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت ادارة صاحب عمل او اشرافه مقابل اجر » . ويبين من هذين النصين ان عناصر عقد العمل ثلاثة اجر يدفعه رب العمل للعامل وعمل يؤديه العامل نظير الاجر . وعلاقة تبعية يخضع فيها العامل لادارة او اشراف رب العمل .

والمقصود بالتبعية هى التبعية القانونية — أى التبعية التى يفرصها القانون — التى تتمثل فى قيام العامل بتأدية العمل لحساب رب العمل وشحت ادارته او اشرافه ، بحيث يكون لرب العمل حق الاشراف على العامل ورقابته وتوجيهه ، فيما يؤديه اليه من عمل ، وفى طريقة أدائه ، واصدار الاوامر والتوجيهات اليه بشأن العمل ، وبحيث يلتزم العامل بطاعة تلك الاوامر والتوجيهات دون مناقشة او ابداء الراى فيها . ويتعرض لتوقيع الجزاءات من رب العمل اذا ما قصر او أخطأ فى عمله ، او خالف اوامر رب العمل وتوجيهاته .

علاقة التبعية فى عقد العمل تقوم بين طرفيه (العامل ورب العمل) على نوع من الخضوع ، يخل باستقلال احدهما (العامل) لمصلحة الآخر (رب العمل) ، اخلالا يتمثل فى هيمنة رب العمل اثناء تنفيذ العقد على نشاط العامل ، فتقوامها نوع من السلطة لاحد المتعاقدين على الآخر ، يتجسم فى حق رب العمل فى توجيه العامل وملاحظته او رقبته فى اثناء قيامه بالعمل ، والتزام العامل بطاعته فى هذا التوجيه ، وبالمثال له عند المخالفة — توقيعهما على الثانى .

والتبعية هى العنصر الاساسى فى عقد العمل ، وهى التى سيز بينه وبين غيره من العقود الواردة على العمل ، مثل عقد المقاولة وعقد الوكالة ، وغيرها من العقود الاخرى الواقعة على نشاط الانسان . فكلما وجدت علاقة التبعية القانونية بين العامل ورب العمل كان العقد المبرم بينهما عقد عمل ، وعلى العكس اذا انعدمت علاقته التبعية بينهما ، خرج العقد عن كونه عقد عمل .

ومن حيث انه بالرجوع الى مصوص العقد المبرم بين الطبيبة
وبين مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، نجد انه يفتقد عنصر التبعية القانونية ، الذى يربط فيما بين هذه الطبيبة والمؤسسة المذكورة ذلك انه لم ينضم من النصوص ما يثبت ان الطبيبة المذكورة قد تعهدت بالعمل فى خدمة المؤسسة ، وتحت ادارتها او اشرافها ، فليس فى نصوصه ما يفرض للمؤسسة حق الاشراف على هذه الطبيبة ورقابتها وتوجيهها ، واصدار الاوامر ، دون مناقشة او ابداء آراى فيها ، وتعرضها للجزاءات اذا خالفتها ، او اذا ما قصرت او اخطأت فى عملها . فالتبعية — كعنصر جوهرى فى عقد العمل — بما تنضمه من الاخلال باستقلال العامل لمصلحة رب العمل ، اخلالا يتمثل فى هيمنة رب العمل على العامل فى اثناء تنفيذ عقد العمل ، وبما تقوم عليه من السلطة التى يباشرها رب العمل فى مواجهة العامل — سلطة الرئيس على مرعوسيه — هذه التبعية منعقدة فى العقد المبرم بين الطبيبة المذكورة ومؤسسة التأمينات الاجتماعية .

ثالثا — من الواقع ومن استقراء نصوص العقد المشار اليه — ان

الطبية المذكورة ، تقوم بمباشرة العمل الذى عهدت به اليها مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، فى عيادتها الخاصة ، المصرح لها بفتحها لمزاولة مهنتها بها فى غير اوقات العمل الرسمية ، باعتبارها طبيبة غير متفرغة ، وهذا العمل هو — كما نصت عليه المادة الاولى من العقد — علاج اصابات العمل الناشئة عن نتيجة عنف لحادث عمل ، واستيفاء بيانات الاستشارات والاطمادات والتقارير المتعلقة بعلاج تلك الاصابات ، وذلك فى مقابل اتعاب محددة — فى المادة السادسة من العقد — حسب كل حانة من حالات اصابات العمل التى تحيلها اليها المؤسسة وتؤدى هذه الانعاب بناء على مطالبات تحررها الطبية على الكشف الشهرى المراقق نموذجة للعقد — وفقا للمادة السابعة من العقد. اما فيما يتعلق بالالتزامات التى فرضها هذا العقد على الطبية المذكورة — كالتزامها بعدم علاج العامل المصاب او ترقيم الكشف الطبى عليه الا فى حالات الاصابة نتيجة لحادث عمل ، بعد التأكد من ذلك ، ومن شخصية العامل ، ومن استيفاء الاجراءات والبيانات اللازمة (المادتان الثالثة والرابعة) ، ومراعاة احكام نصوص قانون التأمينات الاجتماعية المشار اليها فى المادة الخامسة من العقد ، وكذلك القواعد المقررة لتنظيم علاج اصابات العمل المرافقة للعقد ، والتعديلات التى تدخلها المؤسسة على هذه القواعد ، وكذلك الاجراءات المتعلقة بما يعهد الى الطبية بمباشرة ، والتى ترى المؤسسة ضرورة اتباعها وتخطرها بها (المادة الخامسة) — كل هذه الالتزامات انما تتعلق بتحديد كيفية قيام الطبية المذكورة بتنفيذ احكام هذا العقد ولا تحمل هذه الالتزامات — بية حال — على انها تخول للمؤسسة حق الاشراف والتوجيه على هذه الطبية . خاصة وان العقد لم يعط المؤسسة سلطة توقيع جزاءات على الطبية المذكورة ، فى حالة مخالفتها الاحكام التى تضمنتها نصوص العقد او احكام النصوص والقواعد والاجراءات التى احال اليها فى المادة الخامسة منه ، ولم يتضمن العقد سوى النص — فى المادة التاسعة — على التزام الطبية باداء اية نفقات تتحملها المؤسسة نتيجة لمخالفة الطبية احكام هذا العقد ، فهذا النص لا يعتبر من نوع الجزاءات التى يجوز للرئيس (رب العمل) توقيعها على المرموس (العامل) فى مجال العلاقات

الناشئة عن عقد العمل وإنما هو شرط جزائي ، تطبيقاً للقواعد العامة في تنفيذ الالتزام بعمل ، فيما يتعلق بحق رب العمل في إسناد العمل إلى شخص آخر على نفقة الشخص الأول — المتعاقد معه — إذا ما ثبت أن هذا الشخص لم يتم بتنفيذ العمل المجهود به إليه ، أو قلم به على وجه معيب أو مناف لمعقد (المادتان ٢٠٩ ، ٦٥ من القانون المدني) . هذا بالإضافة إلى أن نصوص العقد المشار إليه لم تتضمن الزام الطبيب المذكورة بالقيام بعلاج العامل في مكان تخصصه المؤسسة لهذا الغرض ، وفي ساعات محددة لذلك ، كما وإنما لم تقرر منح هذه الصبغة أية حقوق أو امتيازات قبل المؤسسة ، مثل الإجازات بأسواعها ، واستحقاق معاش أو مكافأة عند انتهاء مدة العقد .

يخلص مما تقدم أن التبعية القانونية — باعتبارها العنصر الأساسي في عقد العمل الذي يميز بينه وبين غيره من العقود الواردة على العمل — هذه التبعية لا وجود لها في العقد المبرم بين الطبيب المذكورة وبين مؤسسة التأمينات الاجتماعية بخصوص علاج حالات أصابت العمل التي تحيلها إليها هذه المؤسسة ، ومن ثم فإن العقد المشار إليه يخرج عن كونه عقد عمل ، ويعتبر — في حقيقته — عقد علاج طبي (بالعيادة الطبية) ، أي من العقود غير المسماة الواردة على العمل أو الواقعة على نشاط الإنسان ، وهو أقرب ما يكون إلى عقد المفاوضة — باعتباره عقداً يعتمد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتم به المتعاقد الآخر — والذي يتميز عن عقد العمل بعدم خضوع المفاوض لأي إشراف أو توجيه من جانب رب العمل ، أي يتميز بعدم قيام عنصر التبعية بين رب العمل والمفاوض .

ومن حيث أنه لذلك فإن الطبيب المذكورة لا تعتبر معينة في وظيفة في مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وبالتالي فإنها لا تعتبر جامعة لأكثر من وظيفة واحدة ، في حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن قيام الطبيب
بعلاج حالات أصابت العمل التي تحيلها إليها مؤسسة التأمينات الاجتماعية

فى عياداتها الخاصة — استنادا الى عقد العلاج الطبى المبرم بينهما فى هذا الخصوص — لا يعتبر تعيينا للطبيبة المذكورة فى وظيفة فى المؤسسة سائلة الذكر ، فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . من ثم فان الطبيبة المذكورة — اذ تقوم بعلاج حالات اصابات العمل فى عيادتها الخاصة على الوجه السابق ، بالاضافة الى عملها الاصلى كطبيبة بمستشفى الامراض المتوطنة — لا تعتبر جامعة لاكثر من وظيفة واحدة فى حكم تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(ملف رقم ٤٤/٢/٢١ — جلسة ١٤/٢/١٩٦٤) .

قاعدة رقم (٥٠٧)

المبدأ :

شغل وظيفة مدير مكتب البنك الصناعى مع القيام بعمل عضو لجنة التفاوضى الانتاجى — لا يعتبر جمعا محظورا طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

اذا كان مدير مكتب البنك الصناعى بالمنصورة ، يقوم بعمل عضو لجنة التعاون الانتاجى بمحافظة الدقهلية بصفته ، وبناء على اختيار المحافظ المختص وموافقة البنك . ومن حيث ان عضويته فى هذه اللجنة لا تعد وظيفة بالمعنى المقصود فى القانون رقم ٢٥ السنة ١٩٦١ لذلك لا يبرى هذا القانون فى شأنه .

(فتوى ٤٤ فى ١٣/١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٥٠٨)

المبدأ :

لا يسرى حظر الجمع بين الوظيفة العامة والعمل لدى الشركات الوارد في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة على مندوب وزارة الصحة في مجلس إدارة شركة مياه القاهرة لأنه لا يعتبر عضوا فيه كما أنه ليس موظفا في الشركة .

ملخص الفتوى :

استعرض قسم الرأي مجتمعاً بجلستيهِ المنعقدتين في ٧ من يولية سنة ١٩٤٨ و ٢ من أغسطس سنة ١٩٤٨ موضوع سريان الحظر الوارد في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة على عمل الدكتور في شركة مياه القاهرة الذي يتلخص في أنه بمقتضى اتفاق مبرم بين الحكومة وشركة مياه القاهرة في ٢٧ من يناير سنة ١٨٨٧ كان للحكومة مندوب ذو رأى استشاري في مجلس إدارة الشركة وفي سنة ١٨٨٩ عدم الاتفاق ونص على أن يكون هذا المندوب عضواً في مجلس الإدارة له كل اختصاصات الأعضاء . وفي سنة ١٩١٠ تم الاتفاق على أن يكون لوزارة الصحة العمومية أوسع سلطة ممكنة في مراقبة ترشيح المياه وتنقيتها من الوجهتين البكتريولوجية والكيميائية ..

واستناداً الى هذه الاتفاقات كان يقوم بتمثيل الحكومة من مجلس إدارة الشركة أحد موظفي وزارة المالية ثم رأى في ١٩٠٢ أن يقوم بذلك أحد موظفي وزارة الصحة العمومية .

وفي سنة ١٩٢٩ قرر مجلس الوزراء إعادة تمثيل الحكومة في مجلس إدارة شركة مياه القاهرة الى وزارة المالية .

وفي سنة ١٩٤١ وافق مجلس الوزراء على ما أسفرت عنه المفاوضات

مع الشركة من قبولها تعاون مندوب من وزارة الصحة العمومية مع مجلس الإدارة علاوة على مندوب وزارة المالية على أن يظل المندوب الحكومة صوت واحد في المداولات كما وافق مجلس الوزراء على أن يمثل وزارة الصحة الدكتور بمكانة قدرها ١٨٠ جنيه سنويا .

ولما صدر القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخالص ببعض أحكام الشركات المساهمة أثر البحث فيها إذا كان الحظر المنصوص عليه في المادة الأولى منه يسرى على هذه الحالة أم لا .

وقد انتهى السمع من بحثه إلى أنه على حسب الوقائع السابقة لا يعبر حضرة الدكتور عضوا في مجلس إدارة شركة مياه الشاهره كما أنه ليس موظفا لدى هذه الشركة ولا مستشارا لها إذ أن عمله مقصور على مراقبة نقاء المياه تحقيقا لمصلحة من مصالح الجمهور العامة ولذلك لا يسرى على حاله الحظر الوارد في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخالص ببعض أحكام الشركات المساهمة .

(فتوى ٢٥٤/١٢/١/٤٧ في ١٤/٨/١٠٤٨)

رابعاً : حظر الجمع بين وظيفتين لا يمتد إلى التعيين بأحد أشخاص القانون الدولي العام :

قاعدة رقم (٥٠٩)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —
تعيين أحد أعضاء مجلس اتحاد الدول العربية استاذاً غير متفرغ للمالية
العامة والتشريع بكلية الحقوق بجامعة القاهرة — عدم سريان هذا القانون
على أشخاص القانون الدولي العام الذين تتوافر فيهم عناصر الشخصية
الدولية كاتحاد الدول العربية ، لأنه تشريع اقليمي — عدم اعتبار هذا التعيين
جمعاً بين وظيفتين في مفهوم هذا القانون .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ في ضوء
الحكمة التي استهدفها المشرع من إصداره والظروف والملايسات التي تحيط
به أنه تشريع اقليمي لا يتناول أشخاص القانون الدولي العام ومن تتوافر
فيهم عناصر الشخصية الدولية .

ومن حيث أن اتحاد الدول العربية قد توافرت فيه معنويات هذه
الشخصية على نحو ما انتهت إليه الجمعية بنقواها الصادرة في ٢٩ من
نوفمبر سنة ١٩٦١ ومن ثم يكون التعيين في إحدى وظائفه لا يخضع لأحكام
القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وعلى مقتضى ذلك لا يكون الجمع بين عضوية مجلس اتحاد الدول
العربية ووظيفة استاذ غير متفرغ بكلية الحقوق ، جمعاً بين وظيفتين في
تطبيق أحكام القانون المشار اليه .

وفضلاً عن ذلك فإن وظائف الاستاذة غير المتفرغة بالجامعات قد
نظمتها المادة ٨٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، في شأن تنظيم

الجامعات التى تنص على أنه « يجوز أن يعين بالكليات اساتذة غير متفرعين .
ويشترط فحين يعين أن يكون من العلماء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم فى
المواد التى يعهد اليهم تدريسها ..

ويعين وزير التربية والتعليم هؤلاء الاساتذة لمدة سنتين قابلة للتجديد
بناء على طلب مجلس الكلية المختص وموافقة مجلس الجامعة ، وللإستاذ
غير المتفرغ أن يجمع بين الاستاذية وبين وظيفة حكومية أو أى عمل آخر .
ولا يجوز الجمع بين وظيفة مدير الجامعة أو وكيلها ، وبين وظيفة الاستاذ
غير المتفرغ » .

ويستفاد من هذا النص أن وظائف الأساتذة غير المتفرعين قد نظمت
بنص خاص فى قانون خاص وأنها طبقا لهذا التنظيم مقصورة على فئة
محدودة ومتميزة هى فئة العلماء الممتازين فى بحوثهم وخبرتهم وهى بحسب
طبيعتها هذه بل لما يستفاد من تسميتها لا تقتضى التفرغ ، لذلك أجاز
القانون مراعاة جواز الجمع بين وظيفة استاذ غير متفرغ وبين أى وظيفة
حكومية أو عمل آخر .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن تعين عضو مجلس اتحاد
الدول العربية استاذاً غير متفرغ للمالية العامة والتشريع المالى بكلية
الحقوق بجامعة القاهرة لا يعتبر جمعا بين وظيفتين فى مفهوم القانون رقم
١٢٥ لسنة ١٩٦١ بشأن عدم جواز الجمع بين وظيفتين .

(مئوى ٩٨٦ فى ٢٣/١٢/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥١٠)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام
وكيل المدير العام للإدارة العامة للشئون القانونية والاتفاقات الدولية بهيئة

البريد بالعمل مديرا للمكتب الدائم لاتحاد البريد العربى بالإضافة الى عمله له فى غير مواعيد العمل الرسمية هيئة البريد الاصلى — معاونة بعض موظفى — هذا الجمع جاز لأن اتحاد البريد العربى يعتبر هيئة دولية منبثقة عن جامعة الدول العربية وحظر الجمع لا يسرى على الهيئات الدولية .

ملخص الفتوى ٢

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه " لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى " .

والمستفاد من هذا النص فى ضوء النصوص الأخرى . والملازمة والظروف الخاصة بهذا التشريع أن الهيئات والمؤسسات التى تعينها المادة الاولى منه انما هى الهيئات والمؤسسات المحلية الخاضعة لحكم التشريع المصرى دون الهيئات والمؤسسات الدولية التى لا يتناولها ولا يتعد اليها نطاق هذا التشريع .

وبين من الرجوع الى احكام اتفاقية اتحاد البريد العربى الموقعة فى الخرطوم فى ١٤ من اغسطس سنة ١٩٥٨ ان هذا الاتحاد هو هيئة دولية منبثقة عن جامعة الدول العربية ولانه يتميز فى الاستقلال عنها فى امواله وموظفيه وانه من تكوينه يعتبر هيئة دولية تنضم اليه اية دولة عربية تكون عضوا فى جامعة الدول العربية كما تنضم اية دولة اخرى بشرط موافقة أغلبية دول الاتحاد (المادة الثانية) وأن له اموال ومؤتمرا يشرف على شؤونه وممثلين قانونيين وموظفين وتتمتع بممتلكاته ولجائسه وأعضاء المؤتمرات واللجان ومدير المكتب الدائم وهيئته وموظفوه بهزايا وحصصات جامعة الدول العربية (المادة الثامنة عشر من الاتفاقية) وبذلك يخرج اتحاد البريد العربى ومكتبه الدائم باعتباره هيئة دولية عن نطاق تطبيق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسيم الاستثنائى للفتوى والتشريع الى ان العمل كمدير المكتب القلائم لاتحاد البريد العربى وعمل موظفى هيئة البريد الذين يعملون بالمكتب المذكور الى جانب اعمالهم بهيئة البريد لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .
(فتوى ٩٧٦ فى ١٩٦١/١٢/٢)

قاعدة رقم (٥١١)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الجمع بين عضوية مجلس اتحاد الدول العربية وعضوية مجلس ادارة الهيئة العامة للسكك الحديدية بغير مكافأة — جواز هذا الجمع لان عضوية مجلس اتحاد الدول العربية تعتبر دولية فى هيئة دولية يتمتع اعضاؤها بالحصانات الدبلوماسية .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه «لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » والمستفاد من هذا النص فى ضوء النصوص الاخرى والملايسات والظروف الخاصة بهذا التشريع ان الهيئات والمؤسسات التى تعنيها المادة الاولى منه انها هى الهيئات والمؤسسات المحلية الخاضعة لحكم التشريع المصرى دون الهيئات والمؤسسات الدولية التى لا يتناولها ولا يمتد اليها نطاق هذا التشريع .

ويبين من الرجوع الى احكام ميثاق اتحاد الدول العربية ان الاتحاد هيئة دولية تنظم الدول العربية التى انضمت اليها وغايتها تحقيق مصالحهم المشترك ، ولهذه الهيئة اهلها ومجلس أعلى يشرف على شئونها (المادتين

١٢ ، ٢٠ من ميثاق انشاء اتحاد الدول العربية) ومجلس اتحاد يماون المجلس الاعلى فى مباشرة سلطاته ، ويتمتع أعضاء مجلس الاتحاد بالحصانات التى يتمتع بها الممثلون السياسيين وفقا لقواعد القانون الدولى (المادة الثالثة من القانون الاتحادى رقم ١ لسنة ١٩٥٨) ، وبذلك يخرج مجلس اتحاد الدول العربية باعتباره هيئة دولية عن نطاق ، تطبيق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان عضوية مجلس اتحاد الدول العربية الى جانب عضوية مجلس ادارة الهيئة العملة للمسك الحديدية لا تخضع للخطر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(غتوى ٩٧٥ فى ١٢/٢/١٩٦١)

خامسا — عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل المادى أو عدم تقلضى اجر :

قاعدة رقم (٥١٢)

المبدأ :

موظف — احكام الجمع بين الوظائف طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١
— عدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على اعضاء مجلس ادارة هيئة اوقاف الاقباط الارثوذكس نظرا لعدم وجود مقابل مالى لوظائفهم .

ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦٢ لسنة ١٩٦٠ فى شأن استبدال الاراضى الزراعية الموقوفة على جهات البر العامة للاقباط الارثوذكس ان المادة الثانية منه نصت على انشاء هيئة اوقاف اقباط الارثوذكس وهى هيئة ذات شخصية اعتبارية . ونصت المادة الثالثة من ذات القرار على ان « يدير الهيئة مجلس ادارة يشكل من بطريرك القبط الارثوذكس رئيسا ومن عدد من المطارنة وعدد مماثل من الاقباط الارثوذكس من ذوى الخبرة يمينون بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ترشيح البطريرك اعضاء » وبتاريخ ١٩ من يوليو سنة ١٩٦٠ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٢٢ لسنة ١٩٦٠ فى شأن ادارة اوقاف الاقباط الارثوذكس ونصت المادة السادسة منه على ان لا يقتضى اعضاء مجلس الادارة مكافاة او بدل حضور عن عملهم .

وتنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او فى الجمعيات او المنشآت الأخرى ولما كانت الوظيفة فى مفهوم هذا النص هى وعاء لخدمة دائمة ومستقرة فى كيان الجهة فى نظير مقابل .

ولما كان المقابل منعما في الحالة المعروضة وفقا لنص المادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣٣ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى عدم انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أعضاء مجلس ادارة هيئة اوتلاف الاقباط الارثوذكس .

(فتوى ٨٧ في ١٩٦٢/١/٢٩)

قاعدة رقم (٥١٣)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —
الجمع بين عضوية مجلس ادارة الكهرباء والغاز نيابة عن مستهلكى القوى الكهربائية وبين منصب العضو المنتخب لشركة أسمنت بورتلاند بطوان —
جواز هذا الجمع لأن شغل عضوية مجلس ادارة الكهرباء والغاز قاصر على حضور جلسا تمهيدية لمجلس الادارة نيابة عن طائفة مستهلكى القوى الكهربائية دون تقاضى أجر بل مجرد مقابل حضور .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » .
ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يمين فيهما الشخص في آن واحد وغنى عن البيان أن التعيين في هذه الحالة يقتضى أن يقوم الموظف بعمل دائم على وجه مستقر ومطرد ، وأن يؤدي هذا العمل في خدمة مرفق من المرافق تديره وتشرف عليه الدولة أو احد الجهات التي عددها النص المذكور ، وأن يشغل الموظف منصبا يدخل

فى التنظيم الادارى للمرفق ، ذلك ان حكمة هذا النص هو اتساح مجال
عمل لاكثر عدد ممكن من المواطنين ..

فاذا كان المهندس لا يشغل فى ادارة الكهرباء والغاز وظيفة بهذا
المعنى ذلك ان عمله قاصر على حضور جلسات محددة لمجلس الادارة ممثلا
لطائفة مستهلكى القوى الكهربائية ، ولا يتقاضى عن هذه العضوية اجرا
وانما يتقاضى خمسة جنيهات مقابل حضور عن كل جلسة من جلسات
مجلس الادارة .

وفضلا عن ذلك فان استقالته من عمله بإدارة الكهرباء والغاز تنفى
وحكمة التشريع المنظم للمرفق المذكور ذلك لانه يمثل فى مجلس الادارة طائفة
مستهلكى القوى الكهربائيه التى حرص المشرع على تمثيلها فى مجلس الادارة
بمن ينوب عنها ، (المادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٦٨)
وفى قبول استقالته حرمان هذه الطائفة من تمثيلها من قوى الكتابات
بالمجلس المذكور .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفتوى والتشريع
الى ان عضوية السيد المهندس فى مجلس ادارة الكهرباء والغاز والذى
يشغل فى الوقت ذاته عضو مجلس الادارة المنتدب لشركة اسمنت بورتلاند
لا تخضع للحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ١٧٧ فى ١٢/٢٠ / ١٩٦١)

سائدا — الترخيص بالعمل في جهة خاصة :

قاعدة رقم (٥١٤)

المبدأ :

العمل في جهة خاصة سواء للموظفين أو العمال لا يجوز إلا بترخيص من الوزير المختص وليس عن طريق التندب — اعتبار الترخيص في مثل هذه الحالة خارجا عن نطاق سريان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعيين في أكثر من وظيفة واحدة — أساس ذلك — مثال : بالنسبة للتخصيص لبعض الموظفين والعمال في العمل بمدرسة الخدمة الاجتماعية .

ملخص الفتوى :

ان مدرسة الخدمة الاجتماعية جهة خاصة وليست جهة حكومية ومن ثم فان عمل الموظفين والعمال بها لا يكون الا عن طريق الترخيص لهم في العمل في هذه الجهة وليس عن طريق التندب .

ولما كان الترخيص للموظف بالعمل في جهة خاصة لا يصدر الا من الوزير المختص طبقا للبادء ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشان تنظيم موظفي الدولة أو من فوضه الوزير المختص في ممارسة هذا الاختصاص وهو في الحالة المعروضة وكيل وزارة التربية والتعليم طبقا للقرار الوزاري رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٨ .

وهذه الاحكام تسري في شأن عمال الحكومة كما تسري على موظفيها سواء بسواء باعتبارها من القواعد العامة التي تنظم العلاقات الوظيفية وتستهدف الصالح العام وحسن سير الجهاز الإداري .

وقد استقر رأي الجمعية على أن حظر التعيين في أكثر من وظيفة بالتطبيق للمادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا يسرى على حالات الترخيص للموظف بالعمل لدى جهة أخرى في غير أوقات العمل الرسمية اذا كان الترخيص موقوتا بمدة معينة .

ولهذا فقد انتهى الرأى الى أن اشتغال بعض موظفى ومستخدمى
وعمال مدرسة الابراهيمية الثانوية بمدرسة الخدمة الاجتماعية لا يجوز
الا باذن من وكيل الوزارة ، وفى غير اوقات العمل الرسمية وأن يكون
العمل مؤقتا بمدة معينة .

(فتوى ٩٢٨ فى ١٩٦٢/١٢/٣٠)

قاعدة رقم (٥١٥)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعيين فى أكثر من وظيفة
واحدة — المقصود بكلمة « وظيفة » الواردة فى المادة الاولى من هذا
القانون — الترخيص فى القيام بعمل ما فى غير اوقات العمل الرسمية
لا يعتبر جمعا محظورا اذا صدر الترخيص بمدة موفوته — اساس ذلك —
مثال : الترخيص لكتاب بالهيئة العامة للسكك الحديدية بالعمل فى بوفيه
ومطعم أفريكانا فى غير اوقات العمل الرسمية .

ملخص الفتوى :

أن المقصود بكلمة « وظيفة » الواردة بالمادة الاولى من القانون
رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ، انها عمل
دائم يؤديه الشخص فى خدمة أحد المرافق سواء كان من المرافق العامة
انسابعة للدولة او احدى المؤسسات العامة ، أو كمن شركة او جمعية
راية هيئة خاصة أخرى .

ولما كان الترخيص لموظف بالهيئة العامة للسكك الحديدية بعمل
كتابا فى عمل مؤقت فى غير اوقات العمل الرسمية فى بوفيه ومطعم أفريكانا
لا يعتبر تعيينا فى وظيفة بالمعنى المفهوم ، ومن ثم فلا يسرى بشأنه الحظر
المنصوص عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٨٨٥ فى ١٩٦٢/١٢/١٦)

سابعاً — استصدار الترخيص بالجمع من رئيس الجمهورية :

قاعدة رقم (٥١٦)

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —
الترخيص لبعض موظفي وزارة الاقتصاد بالعمل لدى الشركة التجارية
الاقتصادية — وجوب صدور الترخيص من رئيس الجمهورية ولدة محدودة
حتى يصح الجمع وفقاً لحكم المادة ٩٥ من القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٤ بشأن
بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة معدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة
١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه
« لا يجوز أن يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى »
وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود « بالوظيفة » فى حكم هذا القانون
قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات المشار إليها
ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة — سدد
الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التى يعمل بها أصلاً أو بالتزحيص
له بالعمل فيها لمدة معينة .

ولا يتأتى عمل بعض موظفي الوزارات لدى الشركات التجارية
الاقتصادية عن طريق النذب لقيام المانع من ذلك قانوناً ، ومن ثم فهو
غير جائز إلا بطريق الترخيص لهم بالعمل لدى هذه الشركة لمدة معينة .

وتحظر المادة ٩٥ من القانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن بعض
الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة معدلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩
الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التى يتناول صاحبها مرتباً وبين الاشتغال —
ولو بصفة عرضية — بأى عمل فى إحدى شركات المساهمة إلا بإذن خاص
من رئيس الجمهورية ، ومن ثمة فأنه يتعين تطبيقاً لهذا النص أن يصدر

الترخيص لبعض موظفي الوزارات بالعمل لدى شركة المساهمة المشار اليها من رئيس الجمهورية .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى انه يجوز الترخيص لبعض موظفي وزارة الاقتصاد بالعمل لدى الشركة التجارية الاقتصادية على أن يصدر الترخيص من رئيس الجمهورية ولمدة محدودة .

(فتوى ٩٤١ بتاريخ ١٩٦٢/١٢/٣٠)

قاعدة رقم (٥١٧)

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ —
قيام موظف بمصلحة المساحة بالعمل لدى الشركة العامة لاستصلاح الأراضي
بجوار وظيفته — غير جائز إلا بأذن خاص من رئيس الجمهورية .

ملخص الفتوى :

وإذا كان الثابت أن السيد الموظف بمصلحة المساحة الذي يعمل في الشركة في غير أوقات العمل الرسمية ويتقاضى أجره منها حسب كل عمل يؤديه لها فإن هذا العمل غير جائز إلا بمقتضى إذن خاص من رئيس الجمهورية ويتمين على هذا الموظف أن يرد إلى خزنة الدولة ما يكون قد قبضه من الشركة مقابل عمله لديها قبل صدور هذا الإذن كما يتعين على الشركة أن تؤدي إلى الخزنة مستحقاته التي لم يستوفها منها بعد ، وذلك كله بالتطبيق للمادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بشركات المساهمة معطلة بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ التي تحظر الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التي يتناول صاحبها مرتب وبين الاشتغال ولو بصفة عرضية في إحدى شركات المساهمة وتقضى بفصل الموظف الذي يخالف أحكام هذا الحظر وبإلزامه برد ما يكون قد قبضه لخزنة الدولة .

(فتوى ٩٢٨ بتاريخ ١٩٦٢/١٢/٢٦)

ثامنا — الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساطة الإدارية :

قاعدة رقم (٥١٨)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة — الجمع بين عملين بالمخالفة لاحكام المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — اعتباره مخالفة ادارية تستوجب مساطة العامل اداريا لا سحب قرار تعيينه — للجهة الادارية أن تعيد تعيينه فى وظيفته او فى أى وظيفة اخرى — استحقاقه أجره مقابل عمله فى كل من الوظيفتين مع تطبيق احكام القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٧ — لا يمنع من استحقاق هذا الاجر كون القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه قد حظر عليه الجمع بين وظيفتين — اساس ذلك ان الاجر مقابل العمل .

ملخص الفتوى :

فى ١٢ مارس سنة ١٩٦٣ صدر القرار رقم ٢٦١ لسنة ١٩٦٣ بتعيين السيد / ... بوظيفة عامل صيانة كهربائية بمصلحة الكلية الانتاجية بمكافأة شهرية شاملة — وفى ١٨ من يناير سنة ١٩٦٤ تقدم المذكور بطلب التمس فيه اخطار مؤسسة التأمينات الاجتماعية بأنه عين بمصلحة الكلية الانتاجية والتعريب المهنى حتى يمكن صرف استحقاقه عن مدة عمله بسينما مسره ، وأن رتبته فى المؤسسة (٤٤) ورتب صاحب العمل هو (١٧٢٨٢) وقد تحرر للمؤسسة بذلك — فأخطرت المؤسسة المصلحة بان السيد المذكور قد جمع بين عماله بالمصلحة وعمله فى سينما مسره ، فى الفقرة من ١٤ مارس سنة ١٩٦٣ واول يناير سنة ١٩٦٤ .

وفى ٢٦ من مايو سنة ١٩٦٦ صدر القرار رقم ٨٧٧ لسنة ١٩٦٦ بسحب القرار رقم ٢٦١ لسنة ١٩٦٣ الصادر فى ١٣ مارس سنة ١٩٦٣ فيها تضمنه من تعيين المذكور فى وظيفته .

ومن حيث أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة تنص على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » .

ون المادة الثانية من هذا القانون تنص على أنه « على كل موظف من الموظفين الحاليين يسرى عليه الحظر أن يختار الوظيفة التى يحتفظ بها خلال مدة شهر واحد من تاريخ أنعمل بهذا القانون فإذا مضت المهلة دون اختيار احتفظ له بالوظيفة التى عين فيها قبل غيرها » .

ومن حيث أن المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الذى عين السيد المذكور فى ظل العمل بأحكامه تنص على أنه « لا يجوز للموظف أن يؤدى أعمالا للغير برتب أو بمكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية » .

على أنه يجوز للوزير المخصص أن يادن للموظف فى عمل معين بشرط أن يكون ذلك فى غير أوقات العمل الرسمية

وفى جميع الحالات يجب على الموظف إخطار الوزارة أو المصلحة التابع لها بذلك ويحفظ الاخطار فى ملف خدمته » .

ومن حيث أن المادة الأولى من القرار الجمهورى بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ تنص على أنه « فيها عدا حالات الاعارة فى خارج الجمهورية لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه الموظف من أجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته أو مكلفاته الاصلية لقاء الأعمال التى يقوم بها فى الحكومة أو فى الشركات أو فى الهيئات أو فى المجالس أو فى اللجان أو فى المؤسسات العامة أو الخاصة على ٣٠٪ (ثلاثين فى المئة) من الماهية أو المكافأة الاصلية على ألا يزيد على ٥٠٠ جنيه (خمسمائة جنيه فى السنة) » .

ومن حيث أن قيام السيد بالعمل فى سينما مسرد الى

جانب عمله بمصلحة الكفاية الانتاجية دون اذن من الوزير المختص واستمراره خلال المدة المشار اليها جلسا بين المملين مخالفا بذلك احكام المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يعتبر مخالفة ادارية تستوجب مساءلته اداريا لا سحب قرار تعيينه اما وقد سحبت الجهة الادارية قرار تعيينه وفات ميعاد سحب هذا القرار الخاطيء فان لها أن تعيد تعيينه في وظيفته أو في أي وظيفة أخرى .

ومن حيث أنه متى كان الموظف قد قام بالعمل في الوظيفتين خلال فترة جسمه لها وقام باعبائها فله يستحق اجرا مقابل عمله في كل منهما بالشروط والاضاع المبينة في القانون ٦٧ لسنة ١٩٥٧ ولا يمنع من استحقاق هذا الاجر كون القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر عليه الجمع بين الوظيفتين ذلك أن الاجر متايل العمل — وعلى ذلك فان السيد / المفكور يستحق أجره مقابل عمله في وظيفته بمصلحة الكفاية الانتاجية وفي عمله في سينما مسرة في الفترة التي جبع فيها بين المملين مع تطبيق احكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ ..

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى استحقاق السيد
أجره مقابل عمله في وظيفته بالحكومة وفي عمله في سينما مسرة في الفترة التي جبع فيها بين المملين مع تطبيق احكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ .

وأن مزاولة العمل في سينما مسرة دون اذن كان يستوجب مساءلته اداريا لا سحب قرار تعيينه وللجهة الادارية أن تعيد تعيينه في وظيفته أو في أية وظيفة أخرى .

الفصل الثاني

حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين

قاعدة رقم (٥١٩)

المبدأ :

شغل وظيفة سكرتير خاص لوكيل البنك الصناعى بصفة أصلية وبين وظيفة رئيس قسم الاستعلامات بالبنك بصفة دائمة — يعتبر جمعا محظورا بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أن الموظف المعين فى وظيفة سكرتير خاص لوكيل البنك الصناعى بصفة أصلية ، يقوم بعمل رئيس قسم الاستعلامات بالبنك بصفة دائمة وليس هناك ارتباط بين المهلين .

ولما كان كل من هذين المهلين يعتبر وظيفة بالمعنى المقصود فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، وليس بينهما ارتباط يجعل شغل احداها نتيجة مترتبة على شغل الوظيفة الاخرى ، ومن ثم يسرى القانون المشار اليه فى هذه الحالة ، وكان يتعين على الموظف أن يختار احدى هاتين الوظيفتين طبقا للمادة الثمانية من هذا القانون وذلك خلال شهر من تاريخ العمل به ومن ثم فإن عدم اختياره احداها يترتب عليه اعتباره محتفظا بالوظيفة التى عين فيها أولا .

(فتوى ٤٤ فى ١٣/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٢٠)

المبدأ :

الجمع بين وظائف الشركات طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — حظره وفقا لهذه الاحكام — يجمع موظف بين العمل فى احدى شركات التأمين

مع عمله مستشارا فنيا لأحدى شركات إعادة التأمين — غير جازز — جمع مدير مساعد بأحدى شركات التأمين بين وظيفته هذه وبين وظيفة خبير اكتروارى بشركة الجمهورية للتأمين — غير جازز .

ملخص الفتوى :

كان السيد يعمل علاوة على وظيفته الاصلية فى شركة اسكندرية للتأمين مستشارا فنيا للشركة المصرية لاعادة التأمين وذلك مقابل اتعاب سنوية قدرها ١٠٠٠ جنيه مضافا اليها ٥٠٠ جنيه مقابل مصروقات بدل سمر وانتقالات . وظل المذكور يزاول استشاريته للشركة حتى صدر القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فابلغ سياسته الشركة المصرية لاعادة التأمين بأنه سوف لا يتمكن من الاستمرار فى أعمال مشورته للشركة اعتساراً من ١٩٦١/٨/٢٠ تاريخ العمل بالقانون المشار اليه .

وتبدى الشركة المذكورة بكتابها المؤرخ ١٩٦١/١١/٢ ان السيد المستشار الفنى لا يخضع لأشراف الشركة ولا يعامل معاملة موظفيها او عمالها وانما يعطى مشورته الفنية فى اوقات مختلفة وأحيانا يعطيها لىفونيا مما يخرجها من عداد الأعمال التى عناها القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

ثانياً : ان الدكتور المدير المساعد بالشركة المصرية لاعادة التأمين كان يعمل علاوة على وظيفته بالشركة خبيراً اكتروارياً بشركة الجمهورية للتأمين ولما صدر القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ابلى المذكور شركة الجمهورية للتأمين بأنه لما كان مدي انطبلى القانون المشار اليه على حالته ليس واصحاً، فانه فى حالة انطباقه عليه يختار الاحتفاظ بوظيفته فى الشركة المصرية لاعادة التأمين وانقطع سيادته عن مزاولته العمل كخبير اكتروارى لشركة الجمهورية للتأمين اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه . وأيدت الشركة ان هذا العمل يعتبر عملاً عارضاً ليس له صفة الدوام ولا يمكن لخبير اكتروارى أن يتخصص لمثل هذه العملية دون غيرها .

وقد مرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٢ من يونية سنة ١٩٦٢ باستبلن

لها ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر تعيين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العمالة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى .

ومن حيث ان المقصود بالوظيفة فى مفهوم النص السابق انها وعاء لخدمة مستقره فى جهة من الجهات التى أشار اليها النص فى نظير مقابل ، وان استعمال المشرع لكلمة (يعين) فى هذه المادة يدل فى ذاته على انه يقصد معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وهو دوام خدمته للجهة التى تقدم العمل خدمة خالصة لها . ومن ثم فانه فى كل حالة يكون فيها عنصر الدوام رهنا بإرادة جهة أخرى فان الاسناد فى مثل هذه الحالة لا يكون تعيينا مما يخرج النذب وهو نظام موقوف بطبيعته ، من الحظر الوارد بالقانون المشار اليه .

ويتطابق هذا التفسير على كل من الحالتين المعروضتين يبين انه بالنسبة الى السيد الذى يقوم بأعمال المستشار الفنى للشركة المصرية لاعادة التأمين علاوة على وظيفته الاصلية فى شركة الاسكندرية للتأمين مقابل اتملاب سنوية قدرها ألف جنيه بالإضافة الى خمسمائة جنيه مقابل مصروفات بدل سفر وانتقالات ، فانه لما كانت الخدمة التى يؤديها المذكور للشركة المصرية لاعادة التأمين خدمة دائمة مستقرة بمعنى ان أعمال خبرته ومشورته الفنية تكون عنصرا من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه تلك الشركة وترمى اليه فان تلك الخدمات تدخل فى حلول كلمة الوظيفة كما عناها المشرع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بغض النظر عن الطريقة التى يؤدى بها المقبل عن تلك الخدمات وهل تعين على أساس تقدير أتعاب سنوية أم على أساس مكافأة عن عمل من أعمال مشورته على حده .

ولما بالنسبة الى السيد / الدكتور المدير المساعد للشركة المصرية لاعادة التأمين والذى يقوم بأعمال الخبير الاكوارى بشركة الجمهورية للتأمين فانه لما كانت استعانة شركات التأمين بالخبراء الاكواريين من الامور الاساسية

وكان ما يتعلق منها بنحس وتقدير المركز المالى والاحتياطى الحسابى للشركة واجراء الابحاث الاكتوارية والفنية المصلة بتطبيق وتنفيذ نظم التأمين المختلفة هى اعمال متوالية متكررة فهى بهذه المثابة تعتبر خدمة مستمرة دائمة وعنصرا من عناصر تحقيق الغرض الذى تقوم عليه الشركة وتسعى اليه بصرف النظر عن الطريقة التى يؤدى بها المقابل عن تلك الخدمات وهل تعين على أساس الائتماع السنوية أم على أساس كل خدمة على حدة .

ولما كان كل من هذين الموظفين المذكورين معينا فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ وليس منتدبا لعدم جواز النذب فيما بين الشركات بعضها البعض ؛ وانه حتى لو قيل بأن كل منهما مرخص له بالعمل من شركته الاصلية فان مثل هذا الترخيص غير مؤقت ومن ثم لا يأخذ حكم النذب .

اذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى انطباق الحظر الوارد بنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة على السجين المشار اليهما .

(فتوى ٨٨١ فى ١٦/١٢/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٢١)

المبدأ :

وظيفة عليّة — الجمع بينها وبين الاشتغال فى شركات المساهمة او اداء خدمة لها ولو كانت عرضية استشارية تبرعية الا بالذن خاص من رئيس الجمهورية — جزاء مخالفة هذا الحظر — هو فصل الموظف والزامه برد ما قبضه من الشركة لخزانة الدولة — اساس ذلك هو نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ — لا يغير من هذا الحكم صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى شأن حظر التعيين فى اكثر من وظيفة واحدة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة محذرا بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ ، قد نصت في البندين أولا وثانيا على أنه « لا يجوز الجمع بين وظيفة من الوظائف العامة التي يتناول صاحبها مرتبا وبين ادارة او عضوية مجلس ادارة احدى الشركات المساهمة أو الاشتراك في تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضية باى عمل فيها ولو على سبيل الاستشارة سواء اكن ذلك بأجر ام بغير أجر حتى ولو كان حاصلا من الجهة الادارية التليح لها على ترخيص بذوله العمل خارج وظيفته العامة ومع ذلك يجوز لرئيس الجمهورية ان يرخص فى الاشتغال يمثل هذه الاعمال بمقتضى اذن خاص يصدر فى كل حالة بذاتها .»

« ويفصل الموظف الذى يخالف هذا الحظر من وظيفته بقرار من الجهة التابع لها بمجرد تحققها من ذلك كما يكون باطلا كل عمل يؤدي بالمخالفة لحكم الفقرة السابقة ويلزم المخالف بأن يؤدي ما يكون قد قبضة من الشركة لخزائنة الدولة » .»

ومن حيث ان هذا النص يحرم على الموظف الاشتغال فى شركات المساهمة او اداء خدمة لها ايا كانت الخدمة ولو كانت عرضية استشارية تبرعية الا ان يكون ذلك بلذن خاص من رئيس الجمهورية .
ومن ثم فانه اذا كان الثابت ان موظفا قد التحق بشركة المزال المصرى وهى من الشركات المساهمة دون ان يؤذن له بذلك بلذن من رئيس الجمهورية ، ومن ثم يكون التحاقه بالعمل فى تلك الشركة قد تم بالمخالفة لحكم المادة ٩٥ المشار اليها .»

ومن حيث ان جزاء مخالفة الحظر السالف هو فصل الموظف والزاء بان يؤدي لخزائنة الدولة ما يكون قد قبضه من الشركة .»

ومن حيث انه لا مجال لاعمال القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ سالف الاشارة اليه لأن هذا القانون يضع حكما عليا في شأن حظر التمييز في اكثر من وظيفة واحدة ، بينما أن المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ تضع حكما خلاصا يحظر على الموظف الجمع بين وظيفته والعمل بالشركات المساهمة ، ومن ثم فإن هذا الحكم الخاص هو الذي يطبق نزولا على قاعدة ان الخاص يقيد العام لا العكس .

لذلك فقد أنتهى رأى الجمعية العمومية الى الزام الموظف المشار اليه بأن يؤدي الى خزانة الدولة ما قبضه من الشركة التى يعمل بها بالتطبيق للمادة ٩٥ المشار اليها .

(فتوى ٤٣١ فى ١٩٦٢/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٥٢٢)

المبدأ ٢

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الترخيص لاحد عمال اليومية بمزاولة العمل في غير اوقات العمل الرسمية في كازينو عام بشبرا يملك حصة فيه - غير جائز لانه لا يجوز للعامل ان يكون شريكا موصيا في هذا الكازينو فلا يجوز كذلك الترخيص له بمزاولة العمل فيه .

ملخص الفتوى :

اذا كان الثابت من الاطلاع على الاوراق أن عمل اليومية السيد شريك موصى في الكازينو المسمى كازينو ميامى بشبرا .

وكان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو القانون العام المنظم لمشئون موظفى ومستخدمى وعمل الدولة والمحدد لحقوقهم وواجباتهم قد حظر على هؤلاء مزاولة الاعمال التجارية من أى نوع كانت ، ولو في غير اوقات العمل الرسمية .

وطبقا لما استقر عليه الراى فى نفع القانون التجارى تعتبر حصص الشركاء الموظفين فى شركات التوصية كحصص بقية الشركاء ، كما يعتبر تعهد الشريك الموصى بتقديم حصته تعهدا تجاريا ، أى يعتبر مزاولة منه لعمال تجارية . ويترتب على ذلك انه لما كان موظفو ومستخدمو وعمال الدولة ممنوعين من مزاولة الاعمال التجارية — طبقا لنص المادة ٨٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ومن ثم فانه لا يجوز لهم ان يكونوا شركاء موصين فى شركة تجارية .

وعلى هذا فانه لا يجوز للعامل المذكور ان يكون شريكا موصيا فى الكازينو المشار اليه ، وبالقالى لا يجوز الترخيص له فى مباشرة العمل فى هذا الكازينو باعتباره شريكا فيه — ولو فى غير اوقات العمل الرسمية . لهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى ان اشترأ السيد / (. . . .) فى كازينو بياى بشبرا — باعتباره شريكا موصيا — مخالف لقانون التوظيف . ومن ثم فان الترخيص له بمزاولة العمل فى الكازينو المشار اليه — لمباشرة حصته فيه غير جائز قانونا .

(فتوى ١٥٥ فى ١٩٦٢/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٥٢٢)

المبدأ :

الاطباء والصيادلة الذين يشغلون وظائف بالقطاع العام او الخاص — حظر الجمع بين وظائفهم هذه وبين التبعين فى وظائف بالمكاتب العلمية المخصصة للدعاية وذلك فيما عدا حالات الاعارة والندب والترخيص المؤقت أى الحدود بمدة معينة ، وهذا فى تطبيق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على احكام المواد الاولى والثانية والثالثة من تسيار وزير التموين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مكاتب الادوية ، ان هذه المكاتب

المعدية هي مكاتب دعاية للمنتجات الطبية والكيمائية وغيرها التي تشجعها شركات الادوية والكيمائيات ومن انوظفنين القانونين بالعمل في هذه المكاتب يعتبرون موظفين في الشركات والمصانع الخارجية التي ينمعا المكاتب والتي تقوم بتحويله . وأنه من المحظور على موظفي الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بعد صدور هذا القرار الالتحاق او العمل بالمكاتب الطبية وهو ما قد يستفاد منه ان هؤلاء الموظفين الذين كانوا يعملون بهذه المكاتب قبل صدور هذا القرار يستمرون في العمل بها اعمالا لحكم الفقرة الاولى من المادة الثالثة من القرار المذكور التي نص على انه « على المكاتب الطبية أن تستخدم الموظفين والعمال الذين كانوا يشتغلون في الدعاية لسجلاتها وقت صدور القانون المذكور بعد اعتماد وزارة التكوين لهذه التعيينات » .

ولما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » . ويستفاد من الحكم الذي تضمنته هذه المادة انه يتعين لعمال الحظر الوارد فيها ان يتم تعيين الشخص في أكثر من وظيفة في إحدى الجهات المنصوص عليها فيها .

والحظر المنصوص عليه في المادة المذكورة يسرى في شأن انطبائ والصياغة الذين يشتغلون وظائف في القطاع العام أو الخاص . اذا هم عينوا في وظائف بالمكاتب الطبية بالإضافة الى وظائفهم التي يشتغلونها في القطاع العام أو الخاص طالما ان هذا التعيين كانت له صفة الدوام والاستمرار ولم يكن مؤقتا عن طريق التدب أو الاعارة أو الترخيص المؤقت الذي لا يسد الا لادة محدودة ، ذلك انه بتعيينهم في هذه المكاتب بالإضافة الى وظائفهم في القطاع العام أو الخاص يكون لهم الحق بإرادتهم وحدها في الاختيار بين وظيفتهم الأصلية وبين وظيفتهم بالمكاتب الطبية اعمالا للمادة الثانية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

على انه يجب ان يلاحظ ان الحظر لا يسرى على الصيدلي او انطبيب

صاحب الصيدلية أو العيادة في القطاع الخاص ، إذ أنه يحكم ملكيته للصيدلية أو العيادة يعتبر رب عمل ولا يعتبر موظفا في الصيدلية أو العيادة التي يملكها ومن ثم فإن الحظر لا يسرى في شأنه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى انه ميمسا عدا حالات الاعارة والتدب والترخيص المؤقت أى المحدود بمدة معينة ، يحظر على الاطباء والصيداللة الذين يشغلون وظائف في القطاع العام او الخاص أن يعينوا في وظائف بالمكاتب العلمية اعملا لحكم المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .
(فتوى ٢٤٠ في ١٦/٥/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٢٤)

المبدأ :

أطباء وصيداللة — حظر الجمع بين وظيفتين وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — سريانه على الاطباء والصيداللة الموظفين في القطاع العام او الخاص اذا ما عينوا في المكاتب العلمية للأدوية المنظمة بقرار من وزير التكوين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تحظر أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العلمية أو في الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى .

ومن حيث أنه يبين من قرار وزير التكوين رقم ١١ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مكاتب الأدوية وعلى الأخص من مواده الثلاث الاولى ان هذه المكاتب العلمية هي مكاتب دعالية للمنتجات الطبية والكيمولوية وغيرها التي تنتجها شركات الأدوية والكيمولويات وأن الموظفين القائمين بالعمل في هذه المكاتب يصبرون موظفين في الشركات والمصانع الخارجية التي يتبعها والتي تقوم بتحويله ، وانه من المحظور على موظفي الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة بمعد صدور هذا القرار الالتحاق أو العمل بالمكاتب العلمية .

لذلك فمن الأطباء والصيادلة الذين يشغلون وظائف في القطاع المصام أو الخاص يسرى في شأنهم الحظر المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، المشار إليه إذا هم عينوا على وظائف بالمكاتب العلمية بالإضافة الى وظائفهم التي يشغلونها في القطاع المصام أو الخاص طالما أن هذا التعمين كانت له صفه الدوام والاستقرار ولم يكن مؤقتا عن طريق الندب أو الاعارة أو الترخيص المؤقت .

فإذا كان الثابت أن الصيلى قد عين خيرا لمسودعات نهبية العليا للدوية في ذات الوقت الذى يعمل فيه مديرا للمكتب العلمى لشركة هونمان لاروش ، لهذا فمن الحظر المقرر في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بحظر الجمع بين وظيفتين ينطبق عليه باعتباره جامعا لأكثر من وظيفة .

(غتوى ٧٨٢ في ١٩٦٢/١١/٢٢)

قاعدة رقم (٥٢٥)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام بعض الأطباء والموظفين الحكوميين بالعمل في مستشفى الجمهورية المنشأة بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ الى جانب عملهم الاصلى في مقابل مكافأة ثابتة أو نسبة من الاجر الذى يتقاضاه المريض للمستشفى — محظور نظرا لأن العمل في هذه المستشفى دائم مستمر فيكون بمثابة التعمين .

ملخص الفتوى :

تمس المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويؤخذ من هذا النص أن المشرع يحظر الجمع بين وظيفتين يعين فيها الشخص (١٢ — ٦٧ — ١٢)

فى أن واحد وغنى عن البيان ان التعيين فى هذه الحالة يفتضى أن يقوم الموظف بعمل دائم ومستقر ومطرد وإن التعيين فى الوظيفة هو اسنادها لشخص يوفر لها دوام الخدمة وفق النظم والقوانين المقررة فى تلك الجهة . ذلك ان حكمة هذا النص هى اتساح مجال العمل لأكبر عدد من المواطنين لذلك حذر ان يعين شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او المؤسسات العامة او المنشآت الخاصة .

وبين من الرجوع الى التشريعات المنظمة لمستشفى الجمهورية ان هذه المستشفى أنشئت بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ واطلق اسمها على مستشفى مبرة محمد على الكائنة بمعايدين ومنحت الشخصية الاعتبارية وخصص لها إيراد ريع وقف فائقة عزت الخيري ، فالعلاقة بين المستشفى ووزارة الاوقاف أساسها تنظر الوزارة بحكم القانون على الوقف الخيري وبالتالي فإن تبعية المستشفى ليست تبعية مصلحة وزارة مما يجعل المستشفى مصلحة من مصالح الوزارة وإنما هى تبعية الوقف لنظيره . وظل الوضع بالنسبة الى هذا المستشفى قائما على هذا الأساس حتى بعد صدور القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٥٧ الذى ألغى القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٥ اذ أبقي هذا القانون على الوضع القائم فى المستشفى الى أن ينسم تعديل شرط الواقف ، كذلك فإن قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٨٢ الذى ضم المستشفيات المشمولة بظنارة وزارة الاوقاف الى وزارة الصحة لم ينطبق على المستشفى المذكورة بل استتيت من تطبيق احكامه بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٨٦ لسنة ١٩٥٩ .

ويخلص من ذلك ان هذه المستشفى هى منشأة خاصة فيسرى عليها الحظر المقرر فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ومن حيث أن الاطباء الذين تعرض المستشفى حالهم هم أطباء حكوميون ويعملون فى آن واحد فى مستشفى الجمهورية فى عمل دائم مستقر ويتقاضون مقابلًا لهذا العمل فى صورة مكافأة ثابتة او مضاعفًا اليها نسبة من الاجر الذى يدفعه المريض للمستشفى ، بذلك فإن عمل هؤلاء الاطباء فى

الحكومة وفى مستشفى الجمهورية فى الحالات المشار اليها يعتبر جميعا
لاكثر من وظيفة واحدة فى منهم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥
لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان عمل الاطباء الحكوميين
فى مستشفى الجمهورية فى الحالات المشار اليها بخضع للحظر المنصوص
عليه فى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .
(فتوى ٩٨٧ فى ١٢/٢٣ / ١٩٦١)

قاعدة رقم (٥٢٦)

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١
— موظف بهيئة قناة السويس يمارس عمل مدرب لكرة القدم باتحاد القوات
المسلحة — سريان الحظر الوارد فى هذا القانون على هذه الحالة لان عمل
مدرب كرة القدم باتحاد القوات المسلحة يعتبر وظيفة نظرا لدوامه
واستمراره .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه
« لا يجوز أن يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة
أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت
الآخري » وقد استقر رأى الجمعية على المقصود « بالوظيفة » فى حكم
هذا القانون تيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات
المنصوص عليها فى المادة الاولى المشار اليها .

ولما كان السيد (.....) يعمل مدربا لكرة القدم فى اتحاد
القوات المسلحة وهو عمل مستمر ولازم للجهة التى تمارس فيها لعبة
كرة القدم ويعتبر عنصرا من عناصر تحقيق هذا الغرض وين ثم يعتبر

وظيفة في حكم المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على نحو ما سبق بيانه ، ومن جهة اخرى فانه معين على احدى الوظائف الدائمة في هيئة قناة السويس ، وهي وظيفة بالمعنى المتقدم ولا يغير من اعتبارها كذلك تعيينه تحت الاختبار لأن التعيين على هذا النحو لا ينفي صفة نواصير خدمة الموظف .

وعلى مقتضى ما تقدم يكون السيد (.....) معينا في وظيفتين وهو امر غير جائز لقيام المانع من ذلك بمقتضى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ما لم يكن لديه للعمل باتحاد القوات المسلحة موقوتا بمدة محددة .

وغنى عن البيان انه اذا كانت ثمة حاجة للافادة من خدمات السيد/ (.....) بالعمل لدى القوات المسلحة فلن ذلك لا يقتضى الا عن غريبق الترخيص له في هذا العمل ترخيصا موقوتا بمدة معينة لأن الترخيص على هذا الوجه يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه في المادة الاولى من القانون المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى اعتبار (.....) جامعا لاكثر من وظيفة في مفهوم المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — غير انه يجوز لهيئة قناة السويس رعاية لافادة اتحاد القوات المسلحة من خدماته أن ترخص له في العمل بالاتحاد كمحرب لكرة القدم لمدة محددة قابلة للتجديد عند الضرورة اذ في هذه الحالة يرتفع الحظر الوارد في المادة الاولى من القانون المتقدم الذكر .

(فتوى ٧١ بتاريخ ١٥/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٢٧)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة — عدم سريانه على حالات الاعارة والندب والائن بالعمل

إذا صدر موقوتا بمدة معينة — مدى انطباق ذلك على أعضاء فرق الموسيقى والمسرح الذين تستعين الإذاعة بخدماتهم بعقود فنية خاصة وموظفيها المتدربين للتدريس بالمعهد العالي للفنون المسرحية ، والمشرف للفوقى على البرامج الإيطالية — سريان الحظر على الطائفة الأولى دون الثانية .

ملخص النقوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة ، سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العلمية أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى ويستند من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » يقصد معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص فليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها . ذلك أن التعيين يفترض فى الشخص المعين دوام خدمته للجهة التى تقدم العمل بمعنى أن يكون تثلثاؤه أو خدمته خالما للجهة التى يعمل فيها . فإذا ما اسندت الوظيفة الى الشخص على غير مقتضى هذا الأصل المقرر ، فإن اسناد الوظيفة فى هذه الحالة لا يعتبر تعيينا وإنما هو شغل للوظيفة على ما بين المعنيين من فروق .

وعلى مقتضى هذا النظر تكون الاعارة والندب ، وكل منهما نظام مؤقت بطبيعته مجافين للتعيين فى مفهوم نص المادة الأولى المشار اليها ، ومن ثم لا تنطبق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الحالات التى يعمل فيها الموظف عن طريق الندب أو الاعارة . ويقاس على هاتين الحالتين حالة ثالثة وهى الإذن بالعمل إذا صدر موقوتا بمدة معينة .

ومن حيث أنه بالنسبة الى أعضاء فرق الموسيقى مقد بان من الاطلاع على الاوراق أن الهيئة تعامد مع رؤساء وأفراد هذه الفرق بعقود فنية خاصة تشترك فى أحكام تجمل فى الآتى :

(١) التزام المتعاقد بتخصيص كل نشاطه ووقته للعمل بالهيئة فى أى ساعة من ساعات النهار أو الليل وفى أى ناحية من نواحي الجمهورية أو الى بلد أخرى يقرر اقامة حفلات فيها .

(٢) التزام المتعاقد فى عمله القوانين واللوائح والمنشورات الخاصة بالهيئة .

(٣) التزام المتعاقد بالمحافظة على اسرار العمل .

(٤) التزام المتعاقد بالا يقوم بعمل تجارى متعلق بمهنته الا بعد الحصول على موافقة الهيئة .

(٥) يتنازى المتعاقد عن عمله اجرا شهريا ثابتا .

(٦) للمتعاقد اجازة سنوية بلجر .

(٧) العقد محدد المدة ويتجدد من تلقاء نفسه ما لم يخطر أحد الطرفين الآخر برغبته فى انهاءه .

(٨) يترتب على مخالفة المتعاقد لاحكام العقد تعرضه للجزاء اسدييى او الفاء العقد من جانب الادارة .

ويستدل من جماع هذه الاحكام ان رؤساء واعضاء فرق الموسيقى والمسرا معتبرون معينين بالمعنى الذى قصد اليه المشرع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ومن ثم تنطبق عليهم احكامه . غير انه لما كانت هيئة الاذاعة والتليفزيون قد اصبحت من المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى واتبعت لوزير الدولة تحت اسم المؤسسة العامة للاذاعة والتليفزيون بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٩ لسنة ١٩٦١ الصادر فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٦١ ، ولما كانت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ فى ١٠ من اكتوبر سنة ١٩٦١ قد اجازت النذب الى المؤسسات العامة من الحكومة او من الشركات او من الهيئات الخاصة او الدولية .

لهذا فانه يمكن للهيئة ان تستعين بهؤلاء الموظفين الفنيين عن طريق نديهم من الجهات التى يعملون بها على أن تكون من الجهات المحددة فى مصر المادة التاسعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ .

أما بالنسبة الى موظفى الاذاعة المنتخبين للتدريس بالمعهد العالى للفنون المسرحية ، فطالما كان الثابت انهم منتخبون للتدريس بالمعهد فى غير اوقات العمل الرسمية ، فان الحظر الوارد فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا ينطبق عليهم لما تقدم من ان النذب نظام مؤقت بطبيعته وبهذه المثابة يخلف عن التعمين المحظور فى المادة الاولى من القانون المشار اليه .

(غنوى ١٧١ فى ١٢/٢/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٢٨)

المبدأ :
الجمع بين وظيفه التدريس ووظيفة المائونية فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ - غير جائز .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » ويستفاد من هذا النص أن المقصود بالوظيفة فى مفهوم هذا النص هو كل عمل دائم مستقر فى جهة من الجهات التى اوردها النص نظير متابل ايا كان هذا المتابل أى سواء اكان متابلا ماديا او معنويا .

ومن حيث ان المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فانه يكون قد قصد الى معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص هو ان يكون شغل الشخص لهذه الوظيفة على وجه الدوام والاستقرار بحيث يخلص جهده ونشاطه للجهة المعين فيها وبحيث لا يتهدد هذا التسلط من حيث استمراره تعليقه على ارادة جهة اخرى .

ومن حيث ان الشيخ (.....) مقرر فى معهد المشاوى الاعدادى بطنطا وما زال يباشر اعمال وظيفته على وجه دائم ومستقر حتى الآن .

لها بالنسبة الى اشتغاله بالمناظونية فقد استقرت احكام المحكمة الادريسة العليا على اعتبار المائون موظفا عموميا يتبع وزارة العدل ويخضع لارتابتها وتوجيهها ومن ثم فانه يعتبر معيناً في أكثر من وظيفة في مفهوم التامون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى انطباق الحظر الوارد في القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالة الشيخ المذكور .
(فتوى ٦٦٤ في ١٤/١٠/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٢٩)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر التعيين في أكثر من وظيفة واحدة - اعتبار الجمع بين وظيفة المناظونية والتدريس جميعا يسرى عليه الحظر .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تحظر تعيين اي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او الشركات او المنشآت الاخرى .

وقد استقر الرأي على أن وظيفة المناظونية تعتبر وظيفة عامة ومن ثم لا يجوز الجمع بينها وبين وظيفة التدريس .

وتقتضي المادة الثانية من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بالزام الموظف الذي يسرى عليه هذا الحظر في تاريخ العمل بهذا القانون بأن يختار خلال شهر من هذا التاريخ الوظيفة التي يحتفظ بها والا احتفظ له بالوظيفة التي عين فيها قبل غيرها .

(فتوى ٩٢٥ في ٢٦/١٢/١٩٦٢ وفي ذات المعنى فتوى ٨٨٤ في

(١٩٦٢/١٢/١٦)

قاعدة رقم (٥٣٠)

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبقاً لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الجمع بين وظيفتي المائونية والتدريس — غير جائز لأن وظيفة المائون من الوظائف العامة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، تحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى .

وقد استقر رأى المحكمة الادارية العليا وكذا رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع ، على أن وظيفة المائون تعتبر من الوظائف العامة . فانه لا يجوز للمائون الجمع بين وظيفة المائونية ووظيفة التدريس .

(فتوى ٨٨٦ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ ، وفتوى رقم ٧٧٨ فى ١٦/١٢/١٩٦٢ بذات الجلسة)

قاعدة رقم (٥٣١)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بعدم جواز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بعدم جواز الجمع بين المائونية والتدريس — بدء ميعاد الاختيار المتصوص عليه فى المادة الثانية من القانون المذكور من تاريخ علم المائونين بهذه الفتوى — اعتبار أن ما تم من اشتغالهم فى الفترة السابقة على ذلك فى كلتا الوظائف صحیح قانوناً .

ملخص الفتوى :

ان انتهاء الرأى فى الجمعية العمومية ، الى الاخذ بالرأى المخالف لما اتجه اليه المذونون من جواز الجمع بين وظيفة التدريس ، وبين وظيفة الماذونية وهو الاتجاه الذى لم تنه وزارة العدل يقينا الى عدم صحه مما حدا بها الى استطلاع الرأى فى الموضوع — يوجب العمل بهذا الذى انتهت اليه الجمعية ، باعتباره الرأى الذى يؤيده الدليل الاقوى . والعمل بذلك بمقتضى بخير الماذونين ، بين الجمع بين وظائفهم وبين الماذونية . اعتبارا من تاريخ علمهم بهذا الرأى الذى أصبحت الجمعية تأخذ به ، على حكم البيان لتصوص القانون والايضاح لقصد الشارع منه . ومن المسلم أن العمل بمقتضى هذه الفتوى غير ممكن الا من تاريخ علم ذى الشأن بها ، اذ من ذلك التاريخ يبطل ما سبق له ان عمل به من رأى . ولذا اثبتت له من جديد الحق فى الاختيار . ومن المبين أن الحق فى هذا الاختيار ، يجب ان يتم حالا . ولكن للادارة ان تمنح كل ماذون ، مدة شهر ، لاجراء ذلك من باب الاستهداء بحكم المادة ٢ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بمقتضى جواز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة .

ولئن كان مؤدى ما سبق ، هو تمكين الماذونين ، من الاختيار بين الماذونية والتدريس خلال المدة التى تحددها لهم الجهة المختصة ، بما لا يزيد على شهر من تاريخ علمهم بالفتوى الصادرة من الجمعية فى هذا الشأن الا أن هذا الخيار يرتد بنثره الى تاريخ الشهر التالى للعمل بالقانون سالف الذكر . والحكم بعدئذ ، بالنسبة الى ما تم بعدها من جمع بين الماذونية والتدريس فى المدة السابقة — هو أن ذلك تم صحيحا ، لأنه ان اختار التدريس فهو فى قبليه بالعمل بالماذونية ، يعتبر مرخصا له فى ذلك ضمنا من وزارة العدل ، مما يجعل قبليه بذلك مبنيا على ترخيص بالعمل فى غير أوقات العمل الرسمية . فيصح اذن ما اجراء فى أثناء هذه المدة من اعمال ، وفى حالة اختياره الماذونية ، فالتدريس ، قد تم فعلا . وما تقاضاه لقاء ذلك ، هو حق له ، فى القليل ، لأنه مقابل عمل نافع . فبسبب الاستحقاق له هو العمل النافع أو الاتراء بخير سبب . لهذا انتهى

الرأى الى أن للمأذونين الذين يشتغلون بالتدريس ، حق الخيار بين أى من الوظائف ، اعتبارا من تاريخ علمهم بفتوى الجمعية التى انتهت الى عدم جواز الجمع بين التدريس والمأذونية مع اعتبار ان ما تم من اشتغالهم فى الفترة السابقة على ذلك فى كلتا الوظائف ، صحيح قانونا .
(فتوى ٦٦١ فى ٢٩/٦/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٥٢٢)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — سريانه على المدرسين المعيّنين فى وظائف مأذونين وعلى محفظى القرآن الكريم المعيّنين فى وظائف مؤننين بوزارة الأوقاف .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص ان الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمة دائمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظيره .قابل .

ومن المستقر عليه فقها وقضاء ان وظيفة المأذون ووظيفة محفظ القرآن الكريم ووظيفة الاذان جميعها وظائف عامة ، ومن ثم تدخل فى مفهوم الوظيفة الواردة فى نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه بمعنى انها لا يجوز الجمع بينها او بين احداها ووظيفة أخرى .

لهذا انتهى الرأى الى انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على المدرسين المعيّنين فى وظائف مأذونين بوزارة الأوقاف .
(فتوى ٦٥٧ فى ١٤/١٠/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٣٣)

المبدأ :

جمع بين الوظائف — وظائف المقرئ وقراء سورة الكهف بوزارة
الأوقاف — اعتبارها وظائف وفقا للأحكام المنظمة لها — عدم جواز الجمع
بينها وبين وظائف أخرى في حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

ان طائفة مستخدمي المقرئ وقراء سورة الكهف بوزارة الأوقاف
منظمة بمقتضى قرار وزير الأوقاف رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٠ الذي تنص مادته
الاولى على أنه « تكون درجات المقرئ طبقا للنظام التالي (١) مقرئ
القرآن واعانتها أربعة جنيهاً شهرياً شاملة (ب) مقرئ الربعة والدلائل
والاحزاب وما في حكمها واعانتها جنيهاً ونصف شهرياً شاملة وتنظم المادة
الثالثة من القرار احكام الامتحان الذي يعقد للمتقدمين لوظائف مقرئ
القرآن والتحفيز في المساجد ، كما تنص المادة الخامسة على ان القراء
الحاليين الذين تقل مكافأتهم مع الاعانة عن أربعة جنيهاً شهرياً ويرغبون
في القيام بتحفيظ القرآن في حلقات المساجد عليهم ان يتقدموا للامتحان
ناذا نجحوا تطبق عليهم احكام هذا القرار . وتنص المادة ١٥ على الا يعين
في وظائف المقرئ من الآن فصاعداً من يشغل وظيفة حكومية أو اعليه .
اما موظفو المقرئ الحاليون من شاغلي الدرجات السابعة فما فوقها
والذين يتقاضون اجرا أو مرتباً أو معاشاً من الحكومة أو المحافظة أو
الشركات أو الجمعيات والمحلات التجارية وغير ذلك الذين يزيد دخلهم أو
مرتباتهم على اثني عشر جنيهاً فلا يجوز بقاؤهم في وظائف المقرئ اعتباراً
من اول يناير سنة ١٩٦١ الا اذا تفرغوا لوظائف المقرئ ويستثنى من
ذلك مشايخ المقرئ ومشاهير القراء المعتمدين من الاذاعة ، اما من كان
منهم في الدرجة الثامنة فأقل فيبقون في وظائف المقرئ اذا اثبت الاختبار
صلاحيتهم للبقاء فيها على أن يستبعدوا من هذه الوظائف اذا وصلوا الى
درجات اعلى ، على أن ينقذ على ما يخلو من هذه الوظائف احكام هذا

القرار واشترطت المادة ١٦ نعين يعين فى وظيفة المقارئ ان ينجح فى الاختبار النفسى ويقدم شهادة بخلوه من الأمراض المعدية وشهادة بحسن السمر والسلوك . واخرى بالجنسية وثالثه بتحقيق الشخصية كما نظمت المادة ١٩ اجازت مستخدمى مقارئ الربعه والاحزاب والدلائل والبحارنى وما فى حكمها .

وقد عطلت المادة ١٥ من ذلك القرار تعديلين رفع اولهما الحد الاعلى للدخل او المرتب الذى يسمح بالبقاء فى المقارئ الى خمسـه وعشرين جنيتها بدلا من اثنى عشر جنيتها اما التعديل الثانى فمقتضاه ان من يجاوز دخله خمسـه وعشرين جنيتها يكتفى معه بخصم مقدار الزيادة من مرتب المقرأة مع بقاء المارئ على ان يظل التعديل الاول نافذا على شاعلى المدرجات .

وظاهر من هذا العرض ان مستخدمى المقارئ يقومون بعمل دائم يمكن ان يفرد لمباشرته أحد الاشخاص وآيه ذلك ما نص عليه بالقرار رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ اتف الذكر من انه لا يجوز ان يعين فى وظيفة المقارئ من يشغل وظيفة حكومية او اهلية فهذا الحكم قاطع الدلالة فى ان عمل المقارئ لا تتور بشاته صعوبات عملية أو مالية لا يمكن معها الا اسفاده لشخص عامل وانما الغرض بمقتضى النص ان يقوم بهذا العمل شخص غير عامل فى الحكومة أو فى القطاع الخاص .

ولما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الاخرى » ويستفاد من هذا النص ان الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل . وانن فالمبرة فى الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بالخدمة فطالما كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى الذى قصد اليه النص . أما عن استقرار الخدمة فالمبرة فيه هو

استقرار الوظيفة في كيان الجهة التي تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كمصدر من عناصر تحقيق الغرض الذي تستهدفه وتسمى اليه . هذا عن الوظيفة اما التعيين فان استعمال المشرع لكلمة « معين » يدل في ذاته على أن المشرع يقصد معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص اذ ليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه معين فيها ، وانما قصد المشرع أن تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التي يمل فيها .

ومن حيث انه في ضوء هذا النظر ، يعتبر عمل القارئ وظيفة في مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لا يجوز الجمع بيه وبين وظيفة أخرى .

(فتوى ٤٥٣ في ١٩٦٢/٤/٤)

الفصل الثالث

حالات لا يعتبر جمعا بين وظيفتين

قاعدة رقم (٥٢٤)

المبدأ :

حظر الجمع بين الوظائف طبعا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١
— قيام مدير عام المؤسسة العامة للتعاون الانتاجى بتدريس مادتي
التعاون الزراعي بوامع محاضرتين في الاسبوع لكل مادة — عدم انطباق
الحظر المنصوص عليه في ذلك القانون على هذه الحالة لان القيام بتدريس
هاتين المادتين لا يعتبر تعيينا في وظيفة اخرى .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين اي
شخص على وظيفة واحدة على انه « لا يجوز ان يمين اي شخص في اكثر
من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في
الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » .

ويمستفاد من هذا النص ان المشرع يحظر التعيين في اكثر من وظيفة
واحدة في الجهات التي اشار اليها النص ومن ثم يتعين لتحديد نطاق هذا
الحظر ومداه تحديد مدلول اصطلاح « الوظيفة » واصطلاح « التعيين »
في مفهوم النص .

والوظيفة في مفهوم النص المشار اليه هي وعاء لخدمة دائمة مستقرة
في جهة من الجهات التي اشار اليها النص تؤدي مقابل اجر ، اما التعيين
فهو اسناد الوظيفة بفهمها المتقدم بصفة اصلية الى شخص من الاشخاص
وفق التواعد المقررة في نظم تلك الجهات كي ينهض باعبائها واعمالها على
وجه دائم مستقر .

وعلى مقتضى هذا التفسير للنصلاتين المتقدم فكرهما ، لا يعتبر معينا
من يندب للقيام بالعمل فى جهة من الجهات التى اشر اليها النص لأن النذب
بطبيعته موقوت مما يتجافى وطبيعة التعيين .

وعلى هدى ما تقدم يكون نذب مدير عام المؤسسة العامة للتعاون
الانتاجى لتدريس مابدى التعاون الزراعى ١٠٦ و ١٠٧ — بكلية الزراعة
بواقع محاضرتين فى الاسبوع لكل مادة خلال الفصل الدراسى الثانى
من العام الجامعى ٦٢/٦١ جائزا ولا يعتبر بهذا النذب معينا فى وظيفه اخرى
فى كلية الزراعة .

(فتوى ٧٦١ فى ١٨/١٠/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥٢٥)

المبدأ :

الجمع بين أكثر من وظيفة طبعا لأحكام التعاون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١
— نذب احد مهندسى الهيئة العامة لشئون النقل المالى الداخلى لتدريس مادة
الرسم الهندسى بالدراسات الصباحية بكلية الهندسة بجامعة عين شمس
— جواز هذا النذب وعدم سريان الحظر الوارد فى تلك القانون على مثل
هذه الصورة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ . اذ نصت
على أنه « لا يجوز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة فى الحكومة
او المؤسسات العامة او الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى »
الا أن هذا الحظر لا يسرى على النذب نظرا لما له من طبيعة مؤقتة تجامى
التعيين فى مفهوم النص المشار اليه .

ولما كانت الهيئة العامة لشئون النقل المالى الداخلى مؤسسة عامة
انشئت بالقانون رقم ٢٣١ لسنة ١٩٥٨ .

وقد اجازت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات العامة النذب من مؤسسة عامة أخرى أو من مؤسسة عامة الى الحكومة أو الهيئات الخاصة أو الهيئات الدولية .

ولما كانت الجامعة مؤسسة عامة فانه يجوز النذب اليها من مؤسسة عامة أخرى طبقا لنص المادة التاسعة المشار اليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ان نذب المهندس الموظف بالهيئة العامة لشئون النقل الملقى الداخلى لتدريس مادة الرسم بكلية الهندسة جامعة عين شمس فى غير اوقات العمل الرسمية لا يعتبر جيبا بين وظيفتين فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .
(فتوى ٨٨٣ فى ١٦/١٢/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٣٦)

المبدأ :

احكام الجمع بين الوظائف طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — قيام بعض موظفى البلدية ووزارة التربية والتعليم بالتدريس والعمل فى مدرسة قيادة السيارات التى انشاها مجلس محافظة القاهرة فى غير اوقات العمل الرسمية لقاء مكافآت معينة — عدم انطباق الحظر المنصوص عليه فى هذا القانون على هذه الحالة اذ لا يعتبر تعيينا فى وظيفة أخرى .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٩٥٥/٦/٢٥ وافقت الهيئة الادارية لمجلس بلدى مدينة القاهرة على انشاء مدرسة تقوم بتدريس نظريات القيادة وقواعد المرور وآداب ومبادئ هندسة السيارات والتدريب العملى على قيادتها . واعتد السيد الوزير هذا القرار . ويقوم بالعمل والتدريس بهذه المدرسة بعض الموظفين والفنيين المنتخبين من البلدية ووزارة التربية والتعليم فى غير (م — ٦٨ — ج ١٢)

أوقات العمل الرسمية نظير مكلفات شهرية تصرف لهم من أموال المدرسة وتتناسب مع نوع العمل الذى يؤدونه ومحتة وتتراوح هذه المكلفات بين ثلاثة جنيهات ونصف واحد عشر جنيها شهريا كما تتراوح مدة العمل بين ساعة واحدة وثلاث ساعات فى اليوم .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والنشر بجلسته المنعقدة فى ٢٧ من ديسمبر سنة ١٩٦١ فبان لها انه لما كان الموظفون القائمون بالتدريس فى مدرسة القيادة منتدبون من البلدية ذاتها أو من وزارات الحكومة ، فالندب فى هذه الحالة جائز ونفسا لنص المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن موظفى الدولة .

وقد نصت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » — ويؤخذ من هذا النص ان المشرع اذ عبر بلفظ « يعين » فقد قصد السى معنى اخص من مجرد اسناد الوظيفة الى شخص ما ، فالقصد ان هو استقرار الموظف فى الوظيفة بحيث يخلص للجهة المعين فيها نشاطه نشاطا دائما بدوام هذه الجهة دون ان يتهدد هذا النشاط من حيث دوايه بطبيعته على ارادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة .

والندب الذى نظمت احكامه المادتان ٤٨ ، ٥٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ نظام مؤقت بطبيعته ، فهو بهذه المثابة يجافى التمين الذى قصد اليه المشرع فى مفهوم نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ولما كان موظفو مدرسة القيادة يقومون بالتدريس فى المدرسة من طريق الندب من البلدية او من وزارات الحكومة . وفقا لنص المادة ٥٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع
بمجلس الدولة الى عدم انطباق أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على
حالة الموظفين المشار اليهم .
(فتوى ٨٦ فى ١٩٦٢/١/٢٩)

قاعدة رقم (٥٣٧)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر
من وظيفة واحدة — عدم سريانه على موظفى وزارة الشؤون الاجتماعية
المتنبيين لالقاء بعض محاضرات على طلبة كلية الآداب بجامعة عين شمس
والمعهد العالى للخدمة الاجتماعية ومدرسة الخدمة الاجتماعية بالقاهرة .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه
« لا يجوز أن يعين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة
او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى »

ويستفاد من هذا النص ان الوظيفة فى مفهومه هى وعاء لخدمة مستقرة
فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل . والعبرة فى
الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بهذه الخدمة . فطالما
كانت الخدمة او العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى
الذى قصد اليه النص . أما عن استقرار الخدمة فالعبرة فيه هو باستقرار
الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة
كعنصر من عناصر تحقيق الغرض الذى تستهدفه وتسعى اليه . هذا عن
الوظيفة أما عن التعيين فان استعمال المشر لكلمة « يعين » يدل فى ذاته
على أن المشر يقصد معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص ،
فليس كل من تسند اليه وظيفة يعتبر أنه عين فيها . وانما قصد المشر من
من التعيين أن تكون خدمة الشخص خالصة للجهة التى يعمل فيها بحيث

لا يتهدد استمرار هذه الخدمة او دوامها تطبيقه على ارادة جهة أخرى وهذا هو المعنى الاصيل المفروض فى التعيين ، ومن ثم فانه فى كل حالة يكون استمرار خدمة الشخص فى جهة من الجهات مطلقا على ارادة جهة أخرى امتنع اعتبار هذا الشخص معينا فى وظيفة فى مفهوم النص المتقدم الاشارة اليه ، وبناء على هذا لا يسرى الحظر الوارد فى المادة الاولى من المانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الموظف المنتعبد لأن النعبد نظام مؤقت بطبيعته ويجبى التعيين . . ويقاس على النعبد حالة الموظف المانون له بالعمل فى غير الاوقات الرسمية وفق حكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذا صدر الاذن بالعمل موقوتا ببدء معينة لانه وان كان الاصل فى الاذن بالعمل انه مطلق وغير محدد ببدء معينة . الا انه متى صدر موقوتا فانه ياخذ حكم النعبد قياسا .

وعلى مقتضى هذا النظر فانه يجوز الاستعانة ببعض موظفى وزارة الشؤون الاجتماعية فى القاء بعض محاضرات على طلبة كلية الآداب بجامعة عين شمس والمعهد العالى للخدمة الاجتماعية ومدرسة الخدمة الاجتماعية بالقاهرة وذلك عن طريق نعب موظفى وزارة الشؤون الاجتماعية الى الجهات المشار اليها .

(فتوى ٤٥٢ فى ١٩٦٢/٧/٤)

قاعدة رقم (٥٢٨)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة - التحاق احد الموظفين بمدرسة الفناء الجماعى بـدار الاويرا (مدرسة الكورال) - حصوله على مقابل مابى لانتقاله وسهره ومصروفاته نظير قيامه بالفناء الجماعى فى مواسم الاويرا - لا يعتبر تعيينا فى أكثر من وظيفة طبقا للقانون المشار اليه .

ملخص الفتوى :

لما كان طلبة مدرسة الفناء الجماعي بدار الاوبرا (مدرسة الكورال) يقومون بالفناء الجماعي في مواسم الاوبرا تحت اسم « فرقة كورال الاوبرا » ويتقاضون مقابل ما ديا لانتقالهم وسهراتهم ومصروفاتهم .

ولما كان هذا الوضع يوضح ان اعضاء الفرقة هم طلبة اولا وعضويتهم بالفرقة مستمدة من وجودهم بمدرسة الكورال ، وقد اوضحت الجهة الادارية بانهم يعملون معللة الطلبة من جميع الوجوه ... ومن ثم لاوجه لاثارة وضعهم على اعتبار انهم معينون في وظائفهم لا يعمنون بفرقة الكورال وانما يلتحقون بمدرسة .

وعلى ذلك فان قيام احد الموظفين بالالتحاق بلك المدرسة وما يترتب على ذلك من اشتراك في فرقة الكورال وحصوله على مقابل مادي لانتقاله وسهره ومصروفاته لا يعتبر تعيينا في اكثر من وظيفة ، فلا يسرى الحظر الوارد في المادة الاولى للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(غنوى ٤٥٢ في ١٩٦٢/٧/٤)

قاعدة رقم (٥٢٩)

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١

— تعين احد استاذة المحاسبة بكلية التجارة بجامعة عين شمس في وظيفة مراقب حسابات بالهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية — عدم سريان الحظر المتخصص عليه في ذلك القانون على حالته لانه عين بوظيفة مراقب الحسابات بوصفه مقيدا في سجل المحاسبين والمراجعين طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الفتوى :

اذا كان الثابت ان وظيفة استاذ المحاسبة بكلية التجارة بجامعة عين شمس وهي وظيفة لا يجوز الجمع بينها وبين اية وظيفة اخرى لقيام

المستع من ذلك بمقتضى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ إلا ان تعيين شافلها مراقبا للحسابات فى الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية لم يكن يستند الى وظيفته فى الجامعة بل يستند الى صفته المهنية باعتباره مراقبا للحسابات مقيدا فى سجل المحاسبين والمراجعين بمقتضى القانون رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥١ .

وعلى مقتضى ما تقدم ، فان تعيين أستاذ المحاسبة بجامعة عين شمس مراقبا لحسابات الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية لا يرسى عليه الحظر المنصوص عليه فى القانون ١٢٥/١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ١٢٦ فى ١٩٦٢/٢/٢٦)

قاعدة رقم (٥٤٠)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — عدم انطباقه على الخبير المثمن الذى يشغل الى جانب ممارسة مهنته هذه وظيفة كاتب باحدى الشركات — أساس ذلك فى ضوء الشروط المقررة للتيد فى سجل الخبراء المثمنين فى القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ فى شأن البيوع التجارية .

ملخص الفتوى :

فيد السيد (.....) فى سجل الخبراء المثمنين المنصوص عليه فى المادة ٢٦ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ فى شأن بعض البيوع التجارية ، وتبين حين طلبت مصلحة التسويق الداخلى تجديد وثيقة الضمان الخاصة به أنه يعمل ككتبا بفرع القطاع فى شركة مصانع الزيوت والصابون احدى شركات المؤسسات الاقتصادية بطنطا ، ونظرا الى قيده بسجل الخبراء المثمنين فان جميع عمليات المزايدات الخاصة بالشركة استندت اليه .

وتستطلع المصلحة الراى فى جواز الجمع بين عمل السيد المذكور
فى الشركة وقيدده خيرا مثمنا .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستثنائى
بجلسته المنعقدة فى ٤ من ابريل سنة ١٩٦٢ فبان لها ان المادة الأولى
من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين
اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات
العملة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الاخرى » ويستفاد
من هذا النص ان الحظر قاصر على التعيين فى اكثر من وظيفة فى الجهات
التي اوردها النص ومن ثم فان قيام الشخص بعمل بوصفه رب عمل
لا يدخل فى نطاق الحظر .

ولما كان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٧ قد نص فى المادة ١٢ منه
على انه يحظر على الخبير تثمين الاشياء المعروضة للبيع اذا كانت مملوكة
له او لزوجته او لأحد فروعہ . او لتابعيه او شركائه . ويحظر على الخبير
مزاولة التجارة سواء لحسابه او لحساب غيره الا بترخيص من وزير
التجارة او من ينييه ، ومع ذلك يجوز له استغلال صالة مزاد باسمه
بالشروط الواردة فى هذا القانون . كما تنص المادة ١٤ على ان يحاكم
تاديبيا كل من زاول المهنة من الخبراء المثلثين على وجه يخالف احكام
هذا القانون ومن العقوبات التأديبية ما نصت عليه من محو الاسم من
السجل . كما نصت المادة ٢٠ على ان يستبعد من السجل كل من
فقد شرطا من الشروط الواردة فى المادة ١٠ ومجمل هذه الشروط ان
يكون الخبير مصرية منتعما باهلية كاملة وسيرة حميدة ، وليس من هذه
الشروط الا يكون عابلا ولا موظفا .

وبين من هذه النصوص ان القانون قد حظر على الخبير المثلث ان
يلبس مهنته حيث تكون مظنة من مصلحة له خاصة او علاقة قرابة
او رابطة عمل ، وقد اباح للخبير ان يجمع الى مهنته وجهها من التجارة
هو استغلال صالة مزاد كما ابيحت له سائر وجوه التجارة على ان يحصل
على ترخيص فى ذلك من وزير التجارة .

ولما كان منع الخبير المثلث من العمل كاتبا فى شركة يعتبر قييدا على حقه فى العمل المشروع — فلا يجوز افتراضه قانونا . واذا لا ، تعرض بين هذا العمل وممارسة مهنة الخبير حيث لا تكون مظنة معالاه فى التمثيل بعلاقة العمل ، ليكون جائزا ان يجمع الخبير بين هذا العمل ومهنته على أن ينأى من ممارسة مهنة فى أمر تطلق به مظنة الميل الى الشركة مما يحظره القانون ، فان وقع فى شيء من ذلك حق جزاؤه تأديبيا .

ولما كان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ قد حظر ان يعين الموظف فى وظيفتين فى الحكومة او غيرها من الأشخاص الادارية او فى المنشآت الأخرى واد كان الخبير المثلث يمارس مهنته الحرة لحسابه دون ان يكون تابعا لاحد فى استغلالها بشكل يربطه بعقد من عقود العمل التى تجبته موظفا فلا يكون ثبت تعيين فى وظيفة يحظر جمعه مع الوظيفة الكتابية لدى شركة مصانع الزيوت والصابون .

لهذا انتهى الراى الى استمرار قيد السيد المذكور فى سجل الخبراء المثلثين مع عمله كاتبا فى الشركة المذكورة .

(فتوى ٦٦١ فى ١٤/١٠/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٤١)

المبدأ :

أعمال الخبرة — حظر الجمع بين وظيفتين طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — عدم سريانه فى حالة قيام موظف بأعمال الخبرة فى غير الجهة التى يتبعها فى غير اوقات العمل الرسمية .

ملخص الفتوى :

إذا كان المطلوب هو الإفادة بخبرة أحد الموظفين فى جهة أخرى غير التى يعمل بها مدير مكتب التسويق الداخلى بالاستكدرية فى الشئون

الاقتصادية والإحصائية بالفرقة التجارية بمحافظة الاسكندرية بصورة متقطعة وفي غير اوقات العمل الرسمية وتنبه الفرقة في مثلث ذلك مصاريف انتقال لا تجاوز مائة وخمسين جنيها في السنة .

ولما كان قيام الموظف المذكور بأعمال الخبرة المطلوبة للفرقة التجارية بالاسكندرية لا يعدو في واقع الأمر تعيينا له في وظيفة وإنما يعد دعيا له للقيام بعمل في غير اوقات العمل الرسمية اذ لا يتوافر لاسناد هذا العمل اليه سنة الدوام وإنما يكون استمراره في القيام بهذا العمل وهنا بإرادة جهة أخرى وهي الجهة المنتدب منها ولا يكون نشاطه في انجهة المنتدب اليها خلاصا للجهة التي يعمل فيها .

ومن ثم لا مخالفة في هذه الحالة كذلك للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٦٦٢ في ١٤ / ١٠ / ١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٤٢)

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — عدم سريانه على حالة موظف بمصلحة الجمارك عين حارسا على احدى الشركات .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة او في المؤسسات العامة او في الشركات او الجمعيات او المنشآت الخاصة » ويستفاد من هذا النص أن المقصود بالوظيفة في مفهوم هذا النص أنها وعاء لخدمة دائمة مستقرة في جهة من الجهات التي وردت في النص في نظير مقابل — فمتى كانت الخدمة أو العمل موقوتا بطبيعته

أو لم تكن هذه الخدمة مستقرة في كيان الجهة التي تقدمها استقرارا يؤكد لزومها لتلك الجهة كعنصر من عناصر تحقيق الغرض الذي تستهدفه وتسمى إليه ، وإذا لم يكن أداء هذه الخدمة في مقابل ، ولو كان هذا المقابل ميزة عينية أو أئبية ، فلا يمكن اعتبارها وظيفة في مفهوم هذا النص . كما يستفاد من النص كذلك أن المقصود « بالتعيين » في هذا المجال هو اسناد الوظيفة بالمفهوم المتقدم الى الموظف بشرط ان تكون خدمته أو نشاطه خالصا للجهة التي يعمل فيها وعلى سبيل الدوام .. ومن ثم فإذا كان اسناد الوظيفة الى شخص على غير مقتضى الأصل المتقدم لا يعدو تعيينا في مفهوم المادة ١ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه وإنما يعد شغلا للوظيفة ، وإذا كان عنصر دوام الخدمة هنا بإرادة جهة أخرى فإن اسناد الوظيفة لا يكون تعيينا بالمعنى المقصود بالتلون .

وعلى مقتضى هذا النظر ، ولما كان المطلوب في الحالة الأولى هو تعيين حارس من موظفي مصلحة الجبارك مفتش شركة المخازن المصرية .

ولما كانت الحراسة عملا مؤقتا بطبيعته ومن ثم لا يتوافر له عنصر الدوام أو الاستقرار اللازم للوظيفة في المفهوم المتقدم ومن ثم لا يعتبر هذا العمل وظيفة بالمعنى المقصود بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

ولما كانت فضلا عن ذلك اسناد هذا العمل الى احد موظفي مصلحة الجبارك لا يعد في واقع الامر تعيينا بالمعنى المقصود ، اذ لا يعدو ان يكون نهباً للقيام بعمل والتدب بمقتضى بطبيعته ومن ثم لا يعد اسناد هذا العمل تعيينا في وظيفة .

لذلك فلا مخالفة في هذا التدب لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

قاعدة رقم (٥٤٣)

المبدأ :

حظر الجمع بين وظيفتين بمقتضى نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — المقصود بالوظيفة فى حكم تطبيق هذا النص — عدم سريان هذا الحظر على جمع وكيل مدير عام هيئة السكك الحديدية بين وظيفته هذه وعمله حارسا اداريا على مرفق عربات النوم وعلى مرافق الاكل والسياحة والمقاصف التى كانت مسندة الى عربات القوم الدولية .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ نصت على انه « لا يجوز أن يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن الوظيفة هى وعاء لخدمة دائمة مستقرة فى جهة من الجهات التى وردت فى النص فى نظير مقابل العبرة فى الوظيفة هى بالخدمة ذاتها لا بالشخص الذى يقوم بالخدمة فطالما كانت الخدمة او العمل موقوتا بطبيعته فلا يمكن اعتباره وظيفة فى المعنى الذى قصد اليه النص ، كما وان العبرة فى استقرار الخدمة هى باستقرار الوظيفة فى كيان الجهة التى تقدم الخدمة استقرارا يؤكد لزومها للجهة كمحصن من عناصر تحقيق الغرض وتسمى اليه .

ومن حيث أنه عن الحراسة الادارية .. فان المرفق يوضع تحت الحراسة اذا قصر الملتزم فى تسييره تقصيرا جسيما او اذا كان ثمة ما يهدده بالتوقف ولو بغير خطأ من الملتزم ومن المسلم أنه لا يترتب على وضع المرفق تحت الحراسة الادارية اسقاط الالتزام او حقوق الملتزم الاصلى وانما يترتب عليه رفع يد الملتزم مؤقتا من ادارة المشروع وعلى جهة الادارة أن تدبر المرفق بنفسها او تمهد للادارة الى حارس تختاره .. ولا يتغير وجه المسألة بالنسبة لفرض الحراسة على اموال الأعداء

وذلك لأن استمرار الحراسة مرهون لما يعود العلاقات السياسية واعداد المال الى اربابه لو بتصفية المال او بيعه طبقا للأحكام التى بينها الأمر العسكرية بفرض الحراسة على المال .. ويخلص من هذا ان مهمة الحارس مؤقتة بقيام الحراسة على المال وهى فى ذاتها اجراء مؤقت .

ومن حيث أنه فى ضوء النظر المتقدم ببيانه .. ولما كانت الحراسة اجراء مؤقتا بطبيعته فان عمل الحارس لا يعد وظيفة فى مفهوم نص المادة الأولى رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أنه يجوز للسيد المهندس (...) الجمع بين وظيفته كوكيل لمدير عام هيئة البسك الحديدية وعمله كحارس على مرفق عربات النوم وكحارس على مرافق الأكل والسياحة والمقاصف التى كانت مسندة الى شركة عربات النوم الدولية .

(فتوى ٦٦٢ فى ١٤/١٠/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٤٤)

المبدأ :

الجمع بين عضوية مجلس ادارة شركة ووظيفة مدير شركة اخرى بصفته مثلا لهذه الشركة الاخيرة التى تمتلك جزءا كبيرا من اسهمها — لا يعتبر جمعا محظورا بين وظيفتين وفقا لأحكام القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

وتتلخص وتقع الموضوع حسبما يبين من الأوراق فى تلك شركة التصير والمسلكن الشعبية — شركة مساهمة — جزءا كبيرا من أسهم شركة مساهمة اخرى هى الشركة العاملة لمنتجات الخرسانة ، وكانت ممثلة نتيجة لهذه الملكية فى مجلس ادارة الشركة الاخيرة بأحد مديريها .

ونظرا لأن مدير شركة التعمير والمساكن الشعبية كان يشغل بالإضافة الى هذه الوظيفة منصب عضو مجلس إدارة الشركة العامة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا لشركة التعمير والمساكن الشعبية عند صدور القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فقد رأى السيد المذكور عقب صدور القانون المذكور الامتناع عن الاشتراك في عضوية مجلس إدارة الشركة العامة لمنتجات الخرسانة الى ان تبدي الجهات المختصة رأيها في هذا الصدد .

وتستطلع مصلحة الشركات الرأي فيها كان يجوز للسيد المذكور ان يشغل بالإضافة الى عمله كمدير شركة التعمير والمساكن الشعبية عضوية مجلس إدارة الشركة العامة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا للشركة الأولى — وذلك في ضوء أحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ١٣ من يونيو سنة ١٩٦٢ فاستبان لها ان المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، بحظر تعيين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى .

ومن حيث ان عمل عضو مجلس إدارة الشركة الذي يشغل هذه الوظيفة — بحكم الوظيفة التي يشغلها في جهة أخرى — يعتبر امتدادا للعمل الأصلي — بحيث لا يعتبر جالما بين وظيفتين ، وتأخذ هذا الحكم أيضا عضوية مجلس الإدارة التي يكون فيها الشخص ممثلا لشخص معنوي اذا كان العضو يشغل وظيفة لدى الشخص المعنوي الذي يمثله في مجلس الإدارة اذ تعتبر عضويته بالمجلس بالنيابة عن الشخص المعنوي الذي يعمل لديه امتدادا لهذا العمل . والقول بغير ذلك يؤدي الى نتيجة غير منطقية تقتضاهما ان الشخص المعنوي لا يستطيع ان ينيب عنه بمجالس ادارات الشركات التي يساهم فيها الا اشخاصا غرءاء عنه لا يشغلون اية وظيفة لديه أو لدى لية جهة أخرى .

وأنه في خصوص الحالة المعروضة يبين أن شركة التعمير والمساكن الشعبية — شركة مساهمة — تملك جزءا كبيرا من أسهم الشركة العاملة لمنتجات الخرسانة وهي بهذه المثابة كانت ممثلة في مجلس إدارة الشركة . وإذا كانت شركة التعمير والمساكن الشعبية شخصا معنويا فإن تمثيلها في مجلس إدارة الشركة العاملة لمنتجات الخرسانة يكون بواسطة أحد الأشخاص الطبيعيين ، فإذا ما ناطت الشركة هذه المهمة بأحد مديريها بحيث أصبح ممثلا لها في الشركة العاملة لمنتجات الخرسانة فإن عضويته بمجلس إدارة الشركة الأخيرة يعتبر امتداد لعمله .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري لسنوى والتشريع الى عدم اعتبار عضوية مدير شركة التعمير والمساكن الشعبية لمجلس إدارة الشركة العاملة لمنتجات الخرسانة بصفته ممثلا للشركة الاولى جمعا بين وظيفتين في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

(فتوى ٤٥ في ١٣/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٤٥)

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين أو أكثر طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — أمام مسجد بشركة السكر يعمل ناظرا لمدرسة خالصة معانة بالتلميذ لمدة موقوتة — عدم اعتبار هذا جمعا بين وظيفتين فلا يسرى عليه الحظر المشار اليه .

ملخص الفتوى :

أن صاحب وناظر المدرسة الخاصة المعانة بالتلميذ وإن كان يعتبر شاغلا لوظيفة في هذه المدرسة طبقا لأحكام القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ بتنظيم المدارس الخاصة إلا أن المستفاد من نص المادة ٦٧ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون الصادر بها قرار وزير التربية والتعليم رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٠ أن هذه المدرسة سوف تتحول الى مدرسة معانة

بالفصل اذا توافرت الشروط اللازمة لذلك وعندئذ لا يعتبر المذكور ناظرا
الا بموافقة المنطقة المختصة فاذا لم تستوف هذه الشروط وجب غلق
المدرسة .

ولهذا يكون عمل المذكور كناظر لمدرسة السعدى المعانة بالتلميذ
موقوتا بمدة معينة ومن ثم يجوز له خلال هذه المدة الجمع بين نظارة هذه
المدرسة وبين شغله وظيفه امام مسجد بشركة السكر ، ولا تنطبق احكام
القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالته .

وتنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه
« لا يجوز ان يعين اى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة
او فى المؤسسات العميلة او فى الشركات او فى الجمعيات او المنشآت
الأخرى » ، وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالتعيين فى حكم
هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات
المنصوص عليها فى المادة الاولى سالفه الذكر .

فاذا كان احد مدرسى المدارس الخاصة المعانة بالتلميذ ، قد تملك
قطعة ارض اشتراها من الاصلاح الزراعى وهذه الملكية لا تعتبر تعيينا
فى وظيفة بالمعنى المشار اليه ومن ثم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة
١٩٦١ فى شأنه .

ان صاحب وناظر المدرسة الخاصة المعانة بالتلميذ ، وان كان يعتبر
شاغلا لوظيفة فى هذه المدرسة طبقا لاحكام القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨
بتنظيم المدارس الخاصة الا أن المستفاد من نص المادة ٦٧ من اللائحة
التفصيلية لهذا القانون الصادر بها قرار وزير التربية والتعليم رقم ٤٤
لسنة ١٩٦٠ أن هذه المدرسة سوف تتحول الى مدرسة معانة بالفصل
اذا توافرت الشروط اللازمة لذلك وعندئذ لا يعتبر المذكور ناظرا
الا بموافقة المنطقة المختصة فاذا لم تستوف هذه الشروط وجب غلق
المدرسة .

ولهذا يكون عمل المذكور كنظر لمدرسة السعدى المعانة بالتنظيم موقوتا بمدة معينة ومن ثم يجوز له خلال هذه المدة الجمع بين نظاره هذه المدرسة وبين شغله وظيفه امام مسجد بشركة السكر ، ولا تنطبق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على حالته .

(فتوى ٤٣ فى ١٣/١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٥٤٦)

المبدأ :

الجمع بين اكثر من وظيفة طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — الترخيص لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات بجامعة عين شمس بالعمل فى معامل خاصة فى غير اوقات العمل الرسمية — جواز هذا الترخيص ما دام موقوتا وعدم سريان الحظر المنصوص عليه فى ذلك القانون على هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العميلة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على ان المقصود « بالوظيفة » فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المشار اليها ، ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة الترخيص للشخص بالعمل لدى جهة اخرى غير التى يعمل بها أصلا اذا كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة .

لذا كانت الجامعة قد رخصت لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات بالعمل فى معامل خاصة فى غير اوقات العمل الرسمية .

واذا كان هذا الترخيص موقوتا بمدة معينة فلا يسرى فى شأنهم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى عدم سريان احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الترخيص لبعض المساعدين الفنيين بكلية الطب والمستشفيات فى العمل فى غير اوقات العمل الرسمية فى معامل خاصة اذا كان الترخيص الصادر لهم موقوتا بمدة معينة .

(نوى ٩٤٠ فى ١٢/٢٠ / ١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٤٧)

المبدأ :

اداء بعض الأطباء البيطريين بوزارة الزراعة خدمات طبية لدى المؤسسة المصرية العامة لاستصلاح الاراضى عن طريق الذئب فى غير اوقات العمل الرسمية - عدم اعتبارهم جالسين بين وظيفتين فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

نصن المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على انه « لا يجوز ان يعين اى شخص فى اكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة او فى المؤسسات العامة او فى الشركات او الجمعيات او المنشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على ان المقصود « بالوظيفة » فى حكم هذا القانون هو قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط احدى الجهات المنصوص عليها فى المادة الاولى المشار اليها ومن ثم يخرج عن نطاق الحظر المنصوص عليه فى هذه المادة نعب الشخص للعمل لدى جهة أخرى غير التى يعمل بها أصلا .

والمستفاد من كتاب الوزارة ان بعض الأطباء البيطريين التابعين لها يؤدون اعمالا للمؤسسة المصرية العامة لاستصلاح الاراضى فى غير اوقات العمل الرسمية .

ولما كان أداء الأطباء المذكورين لهذه الأعمال يكون بطريق النذب وهو أمر جائز طبقا للمادة التاسعة من لائحة نظام موظفى وعمال المؤسسات العامة الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ والتي تسرى على المؤسسة المشار اليها بوصفها مؤسسة عامة ذات طابع اقتصادى ، ومن ثم لا يعتبرون جامعين وظيفتين فى حكم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٢ .

(فتوى ٩٢٥ فى ١٩٦٢/٢/٢٦)

قاعدة رقم (٥٤٨)

المبدأ ٢

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة — تعيين إدارة الكهرباء والفاء لمدينة القاهرة بعض الأطباء من مدرسى الجامعات لعلاج موظفيها وعائلاتهم — اعتبار هؤلاء الأطباء جامعين لأكثر من وظيفة فى مفهوم هذا القانون — استعانة إدارة الكهرباء بخدماتهم عن طريق الاستشارة — لا يدخل فى نطاق الحظر الذى فرضه القانون المذكور .

ملخص الفتوى :

أدرج بميزانية إدارة الكهرباء والغاز لمدينة القاهرة مكافآت للأطباء الذين تستعين بهم تحت بند (مرتبات وأجور ورواتب ومكافآت) وقد صدر قرار من مجلس إدارة الكهرباء بتاريخ ٩ من مايو سنة ١٩٦٠ بنظام معاملة هؤلاء الأطباء والأحكام التى يتم على أساسها التعاقد معهم وتخص هذه الأحكام فى الآتى :

(١) يقوم الطبيب بمباشرة علاج موظفى وعمال الإدارة عموما والعائلات القاطنة بمستشفيات الإدارة فى المواعيد التى يقررها المدير العام وكذلك منح الإجازات المرضية اللازمة للموظفين والعمال .

(٢) يقوم الطبيب بزيارة المرضى الذين لا يتمكنون من الحضور للعيادة بمنزلهم لتشخيص المرض ووصف الدواء .

(٣) يكون صرف الأجر للطبيب بعد نهاية كل شهر مكافأة شاملة قدرها ٢٠ جنيها شهريا مع عدم استحقاقه لمكافأة أو مكافأة عند انتهاء العقد .

(٤) للطبيب الحق في إجازة بأجر جيلتها خمسة عشر يوما في السنة بشرط إخطار إدارة قبل بدئها للحصول على موافقتها .

(٥) على الطبيب اتباع جميع القرارات والأوامر التي تصدر إليه من الإدارة .

(٦) مدة العقد سنة وينجدد من تلقاء نفسه لمدة أخرى مماثلة ما لم يخطر احد الطرفين الآخر برغبته في عزم التجديد قبل انقضاء المدة بشهرين على الأقل

(٧) يجوز للإدارة نسخ العقد وانهاء خدمة الطبيب في حالة مخالفة التعليمات أو لحكام العقد بعد سماع أقواله دون حاجة الى تنبيه .

وباستطلاع رأى الجمعية العمومية لتقسم الاستشارى في مدى انطباق احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على الأطباء الذين تستعين بهم على الأساس المتقدم اذا كانوا من مدرسي الجامعات ، واذا اعتبر جمعا ، فهل يجوز لها الاستعانة بخدمات مثل هذا الطبيب الحكومى عن طريق الاستشارة على أن يمنح مقابلها ، تبين أن المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على انه « لا يجوز ان يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العلمية أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص ان المشرع وقد عبر بكلمة يعين فانه يكون قد قصد الى معنى أخص من مجرد اسناد الوظيفة الى الشخص وانه انها قصد بالتمعين واستقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وبحيث يخلص نشاطه لها دون أن يتهدد دوامه واستمراره بتعطيله على إرادة جهة أخرى .

ومن حيث ان اداره الكهرباء والغاز وان لم تكن ذات شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الدولة كما يبين من المرسوم بقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٥٨ ، الخالص بقتضاء الادارة الا انها تعتبر مصلحة قائمه بداتها تدخل فى عداد المصالح التى تتكون منها وزارة الأشغال العمومية .

ومن حيث ان المستقر عليه فقها وقضاء فى تعريف الموظف العام انه هو الذى يعهد اليه بعمل دائم فى خدمة مرفق عام تديره الدولة واحد اشخاص القانون العام الاخرى عن طريق شغلته منصبا يخل فى التنظيم الادارى لذلك المرفق ومن ثم ولما كلفت اداره الكهرباء والغاز قد تعاضدت مع اطبائها على النظام الذى صدر به قرار مجلس ادارة الكهرباء والغاز بتاريخ ٩ من مايو سنة ١٩٦٠ المسابق الاشارة اليه فان الطبيب يعتبر معين فعلا وان كانت مدة العقد سنة قابله للتجديد فهو نابع للادارة ويمثل وفق تعليماته ، ويتقاضى من عمله مرتبا شهريا وله الحق فى اجازة سنوية باجر مما يجعل هذه الصورة مثالا لما قصد اليه المشرع من نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، ومن ثم ولما كان هؤلاء الأطباء من اساندة الجامعات فانهم يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفه .

على ان الوضع يتغير اذا ما استعانت الادارة بمثل هذا الطبيب فى الاستشارات الفردية ، اذ يعتبر عمله فى هذه الصورة امتداد لعمله فى عيادته الخاصة ، ذلك ان فتح الطبيب الحكومى عيادة خاصة يأتى به عن نطاق القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ لأنه يعتبر فى هذه الحالة رب عمل وليس معينا فى جهة من الجهات التى اوردتها نص المادة الاولى من القانون المشار اليه .

ولهذا انتهى الراى الى ان الأطباء الجامعين المعينين بادارة الكهرباء والغاز لمدينة القاهرة يعتبرون جامعين لأكثر من وظيفة واحدد طبقا لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ ، غير انه يجوز للادارة الاستعانة بهؤلاء الأطباء فى الاستشارات الفردية بدون ما مخالفه لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ .

قاعدة رقم (٥٤٩)

المبدأ :

أداء بعض الأطباء من المدرسين والأساتذة بالجامعات الخدمات الطبية لمرضاهم مقابل أجر ومصاريف انتقال (يتحددان) على أساس الحالات التي يعالجها الطبيب — عدم اعتبار ذلك جمعا بين وظيفتين مما حرمة القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — وجوب حصول من عداهم من الموظفين الحكوميين الذين تستعين بهم الجمعية في الأعمال الإدارية على ترخيص موقوف بالعمل في الجمعية .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ، ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد عبر بكلمة « يعين » فهو قد قصد إلى معنى أضيق من مجرد إسناد الوظيفة إلى الشخص وأنه إنما قصد بالتعيين « استقرار الموظف في الوظيفة بصورة دائمة بدوام المرفق وبحيث يخلص لها نشاط الموظف دواما دون أن يكون دوام هذا النشاط معلقا على إرادة جهة أخرى .

وبالنسبة إلى الأطباء من أساتذة الجامعات الذين تستعين جمعية مستشفيات وعلاج الموظفين التي أعدها القرار الجمهوري رقم ٦٨٢ لسنة ١٩٦٠ ذات نفع عام بخدماتهم سواء في العيادة الخارجية أم للإشراف على علاج مرضى الجمعية أم لإجراء الجراحات فإن البادئ من مساق الوقائع المتقدم الإشارة إليها أن الجمعية ليست مرتبطة مع الأعضاء بأي عقد من العقود وأن الأجر الذي يتقاضاه الطبيب من الجمعية ليس أجرا ثابتا بل يتحدد بمعدد الأفراد الذين يجري الكشف عليهم ويضاف إليه بل ينتقل يتحدد بمعدد الأيام التي ينتقل فيها الطبيب إلى عيادته

بالجمعية . كما يبين من نظام الجمعية بالنسبة الى العمليات الجراحية أو العلاج الداخلى أن المريض حر فى اختيار الطبيب المعالج فله أن يختار أحد الأطباء الذين تستعين بهم الجمعية أو أى طبيب آخر ، ونؤدى الجمعية عنه التكاليف .

كما أن تقدير عمل الأطباء الذين تستعين بهم الجمعية يتحدد فى ضوء امرين :

(الاول) أن الطبيب ليس له أجر ثابت يتقاضاه من الجمعية عن عمله الذى يؤديه سواء قل أو أكثر ، وانما يتحدد على أساس الحالات التى يجرى الكشف أو العلاج عليها مضافا اليه رسم انتقال .

(الثانى) أن المريض فى الجمعية يختار الطبيب المعالج فله أن يقبل علاج الطبيب الذى تستعين به الجمعية وله أن يستعين بطبيب آخر والجمعية فى الحالة الأخيرة تؤدى عنه الاجر للطبيب الخارجى .

ومتبقى النظر فى ضوء ما تقدم يكون — عمل الطبيب سواء فى عيادة الجمعية أو فى مباشرة المريض فى أحد المستشفيات قد افترقت ركنا هاهنا مفروضا فى « التمتع » وهو تبعية الموظف للجهة التى يعمل بها ، ومن ثم لا يكون ثمة مانع من احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحول دون قيام الأطباء الحكوميين من العمل فى الجمعية على الوجه المتقدم ببيانه .

أما بالنسبة للموظفين الحكوميين الذين تستعين بهم الجمعية فى مباشرة شئونها الادارية مساء ، فانه لما كان هؤلاء الموظفين لا يعبرون منتسبين اذ النذب لا يجوز الا للوزارات أو المصالح الحكومية أو المؤسسات العامة وفقا لنص المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٥١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ — بلصدار لائحة المؤسسات العامة . وانما هو بمثابة الترخيص فى العمل . وعلى هذا فما لم يكن الترخيص موقوتا بلجل معين . فان هؤلاء الموظفين يعتبرون جالعين لأكثر من وظيفة .

قاعدة رقم (٥٥٠)

المبدأ :

حظر الجمع بين أكثر من وظيفة واحدة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١
— سريانه على طبيب المستشفى الإيطالي المكلف بالاشراف على امراض
الشيخوخة الذي يشرف على البرامج الإيطالية بهيئة الاذاعة بموجب عقد
تنطبق عليه المادة ٢٦ من قانون موظفي الدولة — أساس ذلك ان قيام
هذا الطبيب بالعمل في هيئة الاذاعة على الوجه المتقدم يعتبر تعيينا في
مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — جواز استعانة مؤسسة الاذاعة
والتليفزيون بخدماته عن طريق ندبه من الجمعية الخيرية الإيطالية التابع لها
المستشفى الإيطالي اعمالا للمادة ٩ من لائحة المؤسسات العامة الصادرة
بقرار الجمهوري رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ .

ملخص الفتوى :

إذا كان الثابت أن الدكتور المشرف اللغوي على البرامج الإيطالية
بهيئة الاذاعة عين طبيبا بالمستشفى الإيطالي مكلفا بالاشراف على امراض
الشيخوخة وذلك بقرار مجلس الجمعية الخيرية الإيطالية التابع لها
المستشفى الإيطالي في ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٥٨ وأنه الى جانب عمله
هذا يقوم بالاشراف اللغوي على البرامج الإيطالية بالهيئة في مقابل مكافأة
شاملة بموجب عقد وتنطبق عليه أحكام المادة ٢٦ من قانون
موظفي الدولة .

ولما كان قيام الدكتور المذكور بالعمل في الاذاعة على الصورة المتقدمة
« تعيين » في مفهوم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١
فضلا عن أنه معين في المستشفى الإيطالي كطبيب مشرف على قسم امراض
الشيخوخة بها ، لهذا يعتبر سيادته جامعا لأكثر من وظيفة في حكم
القانون المشار اليه . غير أنه لما كانت المادة التاسعة من لائحة المؤسسات
العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ تجيز

النائب من الهيئات الخاصة إلى مؤسسة عامة أو العكس ، ولما كانت الجمعية الخيرية الإيطالية معتبرة من الهيئات الخاصة فإنه يمكن للهيئة الاستعانة بخدمات الدكتور الواسمى عن طريق النائب .

(فتوى ١٧١ فى ١٢/٢/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٥١)

المبدأ :

الجمع بين الوظائف طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ الترخيص لأحد موظفى الدرجة السادسة الكتابية بمصلحة الإحصاء بالعمل كموسيقى فى غير أوقات العمل الرسمية — إذا كان عمل الموسيقى دائماً ومنتظماً اعتبر جماعياً يسرى عليه الحظر وإذا كان غير منتظم فلا يسرى عليه الحظر المتصوص عليه فى ذلك القانون .

ملخص الفتوى :

لما كانت المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ تنص على أنه « لا يجوز تعيين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ولما كان المقصود بالوظيفة فى مفهوم هذا النص أنها وعاء لخدمة دائمة ومستقرة فى كيان الجهة فى نظير مقابل . وأن المشرع وقد استعمل كلمة « يعين » فإنه يكون قد قصد إلى معنى اتصى من مجرد اسناد الوظيفة إلى شخص ما وإنما المقصود هو استمرار الموظف فى الوظيفة بصورة دائمة لا يستشف منها التوقيت بل تكشف عن أن الجهة راعت أن يخلص لها نشاط الموظف نشاطاً دائماً بدوام المرفق دون أن يتهدد هذا النشاط من حيث دوامه بتعليقه على إرادة خارجية بالنسبة للجهة التى تقدم الوظيفة .

وتطبيقاً لما تقدم فإذا كان الثابت أنه قد صرح لأحد موظفى الدرجة السادسة الكتابية بمصلحة الإحصاء للعمل كموسيقى فى غير أوقات العمل

الرسمية بالتطبيق للمادة ٧٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة فإن التصريح للموظف المذكور بالعمل كموسيقى في غير أوقات العمل الرسمية يتوقف بالنسبة لمطابقته أو مخالفته لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على طبيعة العمل في ذاته . ماذا كان يقوم بمباشرة هذا العمل بصفة غير منتظمة لأي جهة من الجهات التي تؤدي مثل هذا العمل ، فإنه لا يكون مخالفا لأحكام النلتون المشار اليه ، أما اذا أداه عن طريق التحاته في وظيفة موسيى بأحد الفرق الموسيقية التي لها كيان مستقل وبصفة دائمة ومستقرة فإنه يكون جليعا لأكثر من وظيفة في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(غنوى ٩٠ في ١٩٦٢/١/٢٩)

قاعدة رقم (٥٥٢)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ يحظر تعيين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة - الجمع بين المانونية وحرقة القبالة العمومية - عدم خضوعه للقانون المذكور منوط بيزاولة المالنون لهذه الحرقة بصفته رب عمل وليس أجيرا أو عاملا لدى الغير .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يعين أى شخص في أكثر من وظيفة واحدة سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو في الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى » ويستفاد من هذا النص أن حظر الجمع قاصر على التمتعين من أكثر من وظيفة واحدة في الجهات التي أوردتها النص ، ومن ثم فإن ما يقوم به الشخص من عمل بوصفه رب عمل وليس بوصفه موظفا محينا لا يدخل في نطاق الحظر .

ويانتمسبة لحرفة القبالة العمومية فقد نصت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٢ بتعديل المادة التاسعة من القانون رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥١ الخالص بالموازين والمقاييس والمخاليل على أنه « لا يجوز مزاولة حرفة القبالة العمومية قبل الحصول على رخصة من مصلحة الدمخ والموازين وتعيين الرسوم الواجب تحصيلها والشروط الواجب توافرها للحصول على هذه الرخصة وتجديدها وجميع الشروط الأخرى المتصلة بمزاولة هذه الحرفة بقرار من وزير التجارة على ألا تتجاوز هذه الرسوم مبلغ مائتي قرش سنويا ويجوز له بالنسبة الى التعامل في بعض الأصناف التي يعينها وفي الأماكن التي يحددها بقرار منه أن يحظر القيام بعمليات الوزن على غير الأشخاص المرخص لهم في مزاولة القبالة العمومية أو الأشخاص الذين يعينهم لهذا الغرض » .

وتنص المادة الأولى من قرار وزير التجارة رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل المادتين ٥ و ٦ من القرار رقم ٣٥٥ لسنة ١٩٥٣ في شأن تنظيم مزاولة حرفة القبالة العمومية على أن « يشترط فيمن يزاول حرفة القبالة العمومية : ألا يكون من موظفي أو مستخدمي الحكومة أو مجالس المديرية أو المجالس البلدية والقروية ويستثنى من ذلك مؤذني المساجد والمعلمون » .

ويستفاد من هذه النصوص أنه لا يتصور وجود منشأة خاصة بأعمال القبالة العمومية إذ لا تزال هذه الحرفة إلا بترخيص من وزارة الاقتصاد ، وهذا الترخيص شخصي أي صادر لشخص بعينه وفي مكان أو أمكة محددة ويحدد عمل أو أعمال محددة مما ينبني عليه القول إن الأصل أنه لا يتصور مزاولة الشخص لمهنة القبالة العمومية إلا بصفة رب عمل وليس بصفة أجير أو تابع أو مستخدم . وعلى هذا الأساس فإن حرفة القبالة متى زوولت على الأصل المتقدم فإن الشخص الذي يزاولها لا يعتبر جالسا لأكثر من وظيفة إذا باشر إلى جانب قيامه بأعمال القبالة عملا مما يعتبر وظيفة في مفهوم القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ كالمهنية مثلا .

ولما كان ، الراى قد انتهى الى ان الحظر الوارد فى القانون رقم ١٢٥ ولا يتناول حالة الجمع بين حرفة القبالة العمومية والمأذونية ، فانه يتعين تأكيد ان خروج حرفة القبالة عن نطاق الحظر ليس مرده نص المادة الأولى من قرار وزير التجارة رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل المادتين ٥ ، ٦ من القرار رقم ٣٥٥ لسنة ١٩٥٢ فى شأن تنظيم مزاوله حرفة القبالة العمومية ذلك ان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ هو فى واقع الامر قانون خاص بمعنى ان احكامه عرضت لكل شخص معين فى اكثر من وظيفة بصفة خاصة فقصرت التعمين على وظيفة واحدة سواء اكان هذا الشخص يخضع لنظام قانونى يسمح له بالجمع او لا يسمح .

فضلا عن ان القول بعدم سريان احكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على كل وظيفة يسمح نظامها القانونى لاجرائها بالجمع بين اكثر من وظيفة يؤدى الى اهدار الحكمة التى صدر من اجلها هذا القانون الا وهى اتساح مجال العمل امام المواطنين وتهيئة فرص العمل امامهم فلا يستأثر شخص واحد بعدد من الوظائف فى ذات الوقت الذى لا يجد شخص آخر عملا .

لهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى انه يجوز للقبائى الجمع بين المأذونية وحرفة القبالة العمومية متى كان يزاول هذه الحرفة بصفته رب عمل وليس اجرا او عيلا لدى الغير .

(فتوى ٦٦٠ فى ١٤/١٠/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٥٢)

المبدأ :

الجمع بين وظيفتين او اكثر طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ — شراء احد مدرسى المدارس الخاصة المعانة لقطعة ارض من الاصلاح الزراعى عدم اعتبار هذا الشراء تمينا فى وظيفة فلا يسرى عليه الحظر المتصوص عليه فى ذلك القانون .

ملخص التتوى :

تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ على أنه « لا يجوز أن يمين أى شخص فى أكثر من وظيفة واحدة سواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو فى الشركات أو فى الجمعيات أو لانشآت الأخرى » وقد استقر رأى الجمعية على أن المقصود بالتعيين فى حكم هذا القانون قيام الشخص بعمل دائم يدخل فى نشاط إحدى الجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى سالفه الفكر .

فإذا كان أحد مدرسى المدارس الخاصة المعانة بالتبذ ، تد تلك قطعة أرض اشتراها من الإصلاح الزراعى فإن هذه الملكية لا تعتبر تعيينا فى وظيفة بالمعنى المشار إليه ، ومن ثم لا يسرى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ فى شأنه .

(فتوى ٤٢ فى ١٢/١/١٩٦٢)

جمعية

الفصل الأول : مسائل عامة .

أولاً : رفض شهر الجمعية .

ثانياً : حظر إنشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به النقابات والمنظمات .

ثالثاً : صندوق إعانة الجمعيات ومؤسسات الخيرية .

رابعاً : القرارات الصادرة من الجمعية والفاؤها قضائياً .

الفصل الثاني : جمعيات خيرية .

الفصل الثالث : جمعيات الإذخار والإعانات .

الفصل الرابع : جمعيات ومؤسسات خاصة مختلفة .

أولاً : الجمعية الزراعية .

ثانياً : جمعية الإسعاف .

ثالثاً : جمعية نشر الثقافة العمالية .

رابعاً : مؤسسة التربية البحرية بالاستشرية .

خامساً : رابطة مرشدى هيئة مياه السويس .

الفصل الخامس : جمعيات تعاونية .

أولاً : تأسيس الجمعيات التعاونية والاعتراف عليها .

(أ) تأسيس الجمعيات التعاونية والإسهام فى رأسمالها .

(ب) الإشراف على الجمعيات التعاونية .

ثانياً : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية .

ثالثاً : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات الإنتاجية .

رابعاً : شؤون العاملين بالجمعيات التعاونية .

(أ) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين الرتب

والمعاش المستحق قبل اتعيين فيها .

(ب) مدى استحقاق العاملين بالجمعيات التعاونية لاعانة
غلاء المعيشة .

(ج) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية للنيابة
الادارية والمحامات القادسية .

خامسا : اعفاءات من الضرائب والرسوم .

سادسا : تمتع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها
من الحكومة .

الفصل السادس : جمعيات تعاونية متنوعة .

اولا : جمعية تعاونية تعليمية (المعاهد القومية) .

ثانيا : الجمعيات التعاونية لبناء المساكن .

ثالثا : جمعيات تعاونية استهلاكية .

رابعا : الجمعية التعاونية للاصلاح الزراعي .

خامسا : الجمعية التعاونية الصناعية للانشاء والتعمير بمحافظة
بمياط .

سادسا : قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية .

الفصل الاول

مسائل عامة

اولا : قرار رفض شهر الجمعية :

قاعدة رقم (٥٥٤)

المبدأ :

قرار رفض شهر الجمعية — نظم — فوات ستين يوما على تقديم التنظيم دون ان يجيب عنه السلطات المختصة — اعتبار التنظيم مقبولا طبعاً لصى الفقرة الاخيرة من المادة ١٢ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بقرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ — القرار برفض شهر الجمعية مخالف للقانون بعد اد اعتبار طلب شهر الجمعية صحيحاً ومنتجاً آثاره — القضاء بلفاء هذا القرار .

ملخص الحكم :

من حيث انه عن قبول الدعوى التى اتى بها بتاريخ ١٩٧٢/٢/٧ المهندس / بصفته رئيس مجلس ادارة الجمعية المذكورة لوقف تنفيذ والغاء القرار الصادر من مجلس تنفيذى محافظة القاهرة برفض شهر الجمعية ، فان الحكم المطعون فيه الصادر بعدم قبول هذه الدعوى لم يؤسس قضائه على مسألة المواعيد لأن الجهة الادارية لم تقدم ما يثبت علم المدعى بالقرار المطعون فيه فى تاريخ سابق على ١٩٧٢/١٢/١١ الذى حدده فى عريضة دعواه على انه تاريخ الخطاب الموجه اليه من مدير مكتب الشكاوى بمحافظه القاهرة لاختطاره بالقرار المشار اليه ، وانما انقلم الحكم المطعون فيه عدم قبول الدعوى على انتفاء صفة المدعى فى رفعها بدء على عدم ثبوت الشخصية الاعتبارية للجمعية ، واذ يبين من العرض المتقدم ان هذا المدعى هو احد المؤسسين للجمعية فان القرار المطعون فيه يكون قد مس حقه فى الاشتراك فى تأسيس تلك الجمعية وهذا وحده يكفى لتوافر شرطى الصفة والمصلحة فى قبول دعواه ، ومن ثم يتعين الغاء الحكم المطعون فيه ، والقضاء بقبول الدعوى شكلاً .

(طعن ٧٣٤ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٨٠/٦/١٤)

ثانيا : حظر انشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به النقابات
او المنظمات :

قاعدة رقم (٥٥٥)

المبدأ :

المادة ١٣ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر
بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ - حظرها على أعضاء النقابات المهنية
او المنظمات النقابية العمالية او من لهم الحق في عضويتها انشاء جمعية
او رابطة لممارسة نشاط تختص او تقوم به تلك النقابات او المنظمات -
ايولة اموال الجمعيات او الروابط التي تعتبر منحلة طبقا لهذه المادة
الى المنظمات النقابية التي تحمل محلها او ترعى مصالح اعضائها - عدم
سريان هذه الاحكام على الروابط الاجتماعية التي تجمع اعضاءها لا بصفتهم
عمالا وانما بناء على صفة اخرى كالانتماء الى اقليم معين او لتحقيق
غرض ذي صفة دينية او علمية او اجتماعية للاعضاء او لغيرهم .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٣ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر
بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ على انه :

« لا يجوز لأعضاء النقابات المهنية او المنظمات النقابية العمالية
ولا لمن لهم الحق في عضويتها انشاء جمعية او رابطة لممارسة نشاط تختص
او تقوم به تلك النقابات او المنظمات » .

وتنص المادة ٧ من قانون الاصدار على ان :

« الاول اموال الجمعيات والروابط العمالية التي تعتبر منحلة
بالنطبق لحكم المادة ١٣ من القانون المرافق الى المنظمات النقابية العمالية
التي تحمل محلها او التي ترعى مصالح اعضاء الجمعيات والروابط المنحلة .

وتحدد هذه المنظمات بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير العمل .

وفى جميع الاحوال يجب الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة التى تكتفلها لأعضاء هذه الجمعيات والروابط صناديق الاعانات المسجلة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ . «

ونظرا الى ان الروابط الاجتماعية . الفرض فيها انها جمعيات ، وان اطلق عليها لفظ رابطته او لفظ اخر ، والفرض ايضا فى هذه الجمعيات انها مكونه من اشخاص — ظلم او بعضهم — منضم او لهم الحق فى الانضمام الى نقابات مهنية او منظمات نقابية عمالية . ولكلهم اعضاء فى تلك الروابط لا بصفتهم عمالا وانما بناء على صفة اخرى مثل الانتساب الى اقليم معين (كرابطة أبناء محافظة معينة او مركز معين او بلدة معينة) او بناء على رغبة مشتركة فى اداء خدمة انسانية لهم ولغيرهم (كرابطة متطوعى الاسعاف أو رابطته اصحاب محلات كى الملابس وتنظيمها وعمال هذه المحلات) او بناء على هدف مشترك هو السعى الى تحقيق غرض من اغراض البر او الرعاية الاجتماعية او غرض ذى صفة دينية او علمية او فنية للأعضاء أو لغيرهم . والواقع ان المشرع لم يهدف الى التضييق على تكوين الجمعيات أو الحد منها ، وانما قصد المشرع تدعيم النقابات المهنية والمنظمات النقابية العمالية حتى يتركز اهتمام أعضائها بها بعدم اشتراكهم فى جمعيات تمارس نشاطا تختص به تلك النقابات او هذه المنظمات . وقد افصحت المذكرة الاصلاحية للقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ عن حكمة هذا الحكم بان للنشاط النقابى ميدانه الخاص وقوانينه المستقلة ، فطلى هدى الحكمة المذكورة يمكن القول بان المشرع لم يستهدف منع الأفراد المنضمين الى النقابات والمنظمات المذكورة أو من لهم الحق فى عضويتها — من تكوين جمعيات لممارسة نشاط تختص او تقوم به هذه النقابات والمنظمات مادام ان هؤلاء الأفراد قد كونوا هذه الجمعيات أو انضموا اليها لا بمقتضى الصفة التى تجمعهم فى منظمة نقابية . وانما بناء على (م — ٧٠ — ج ١٢)

صفة أخرى كالانتسلب الى اقليم معين أو الاشتراك في دافع انساني معين على النحو السابق بيانه .

ومتي كان ذلك ، فان المادة ١٣ لا يسرى حكمها في مثل هذه الحالات ، ومن ثم فلا يسرى حكم المادة ٧ من قانون اصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة - واذا كانت الجهة الادارية المختصة قد بدأت في اجراءات تصفية مثل هذه الروابط والتحفظ على اموالها ، فانه يتمين الفاء هذه الاجراءات .

(فتوى ١٠٧٥ في ١٢/٦ / ١٩٦٤)

ثالثاً : صندوق اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة :

قاعدة رقم (٥٥٦)

المبدأ :

القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة المعمول به في ١٢/٢/١٩٦٤ — الصندوق المنشأ طبقاً له بوزارة الشؤون الاجتماعية لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة — احتية الصندوق في حصيلة الرسوم والضرائب والتبرعات التي عرفتھا المادة ٩٠ من القانون — دور محافظة القاهرة في جباية هذه الاموال لا يعنو القيام بتحصيلها لحساب الصندوق وايصالها اليه دون ان تتصرف هي فيها — تصرف المحافظة فعلاً في بعض المبالغ التي حصلتھا بعد نفاذ القانون المذكور بصرفھا في وجوه البر واغراض الخدمات الاجتماعية — امكن التجاوز استثناء عن استرداد هذه المبالغ من المحافظة متى كان تصرفھا قد تم قبل صدور اللائحة القانونية للقانون — شرط ذلك ان تكون انفتحتھا فعلاً في الاوجه المتصوص عليها في القانون المذكور .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٩ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة تنص على ان « ينشأ بوزارة الشؤون الاجتماعية صندوق لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهرة طبقاً لأحكام هذا القانون » .

وان المادة ٩٠ من القانون المذكور تنص على ان « تتكون موارد الصندوق من » :

(أ) حصيلة الرسوم الاضافية المفروضة لصالح الاعمال الخيرية بموجب القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ المشار اليه .

(ب) المبالغ المدرجة بالميزانية العامة للدولة لاعانة الجمعيات :

(ج) حصيد ضريبة المراهات المفروضة بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ المشار اليه .

(د) حصيد وزارة الشؤون الاجتماعية من القيمة الاسمية لأوراق اليانصيب .

(هـ) حصيد التبرعات والاعانات التي تقررها البنوك .

وان المادة ٩١ من القانون ذاته تنص على ان « يكون لصندوق مجلس ادارة يشكل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية ويكون له رياسته ويختص مجلس الادارة بتوزيع الاعانات ورسم سياسة التصرف في اموال الصندوق » .

وان المساد التاسعة من مواد اصدار القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ آنف الذكر تنص على ان « ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره » وقد تم نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية بالمعد ٢٧ الصادر في ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ .

وبين من النصوص المتقدمة ان الشارع جعل حصيد الرسوم والتبرعات والاعانات والايادات التي عدهتها المادة ٩٠ من القانون المشار اليه تصب في صندوق ينشأ بوزاره الشؤون الاجتماعية اسند اليه اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والاتحادات المشهورة طبقا لأحكام هذا القانون ونيط بمجلس ادارته سلطة توزيع الاعانات ورسم سياسة التصرف في اموال الصندوق ووجوه انفاقها طبقا للاحتياجات الفعلية للخدمات الاجتماعية التي تقتضيها أغراض رعاية المجتمع والنهوض به ، اما دور المحافظة التي كلفها القانون جباية هذه الأموال فلا يعدو القيام بتحصيلها لحساب الصندوق المذكور وايصالها اليه ولما كانت أحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ قد عمل بها اعتبارا من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية في ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ ، وكانت محافظة القاهرة قد قامت بتحصيل المبالغ محل البحث المفروضة بمقتضى القانونين رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ ورقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ عن المدة

من أول يولييه سنة ١٩٦٤ حتى آخر مايو سنة ١٩٦٥ ، أى بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ المشر إليه ، فإن محافظة القاهرة تكون ملزمة قتلونا بإداء المبالغ المذكورة لحساب الصندوق المنشأ بوزارة الشؤون الاجتماعية لاعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة والانحدادات المشهرة طبقا لاحكام هذا القانون ، وقد كان يتمين عليها رد هذه المبالغ الى الصندوق ليقوم مجلس ادارته باتفاق حصيلتها فى الأوجه التى حددها القانون بوصفه الجهة الوحيدة صاحبة الاختصاص فى ذلك ، ولا يشفع فى اعفاء محافظة القاهرة من هذا الالتزام قياها بصرف هذه الأموال فى وجوه البر واغراض الخدمات الاجتماعية — وهو ما تنفى براعاته مستقبلا — الا أنه فيما يتعلق بالمبالغ التى حصلتها محافظة القاهرة فى السنة المالية ١٩٦٤/١٩٦٥ وكلن يجب أن تؤول الى صندوق الاعانات بوزارة الشؤون الاجتماعية فانه وان كان اتفاقها قد تم على خلاف ما تقضى به احكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ ، الا انه لما كلن هذا الاتفاق قد تم فى اعقاب نفاذ احكام القانون المذكور وقبل صدور لائحته التنفيذية فمن المتعين لامكان التجاوز ملامة عن الزام محافظة القاهرة برد هذه المبالغ للصندوق آنف الذكر أن تثبت الجهات المختصة بمراجعة هذا الاتفاق من انه قد تم فى الأوجه التى حددها القانون .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى احقية الصندوق المنشأ بوزارة الشؤون الاجتماعية بمتضى القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ لاعانة الجمعيات او المؤسسات الخاصة والاتحدادات المشهر طبقا لاحكامه فى ان تؤول اليه الرسوم التى حصلتها محافظة القاهرة لحسابه اعمالا لاحكام القانونين رقم ٦٣ لسنة ١٩٤٣ ورقم ١٠ لسنة ١٩٢٢ خلال الفترة من أول يولييه سنة ١٩٦٤ حتى آخر مايو سنة ١٩٦٥ — ما لم يتم الليل لدى الاجهزة المختصة بالمراجعة على ان المحافظة المذكورة قد اتفقتها فعلا فى الأوجه المنصوص عليها فى القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ .

رابعاً : القرارات الصادرة من الجمعية والفاؤها قضائياً :

قاعدة رقم (٥٥٧)

المبدأ :

القرارات الصادرة من الجمعيات العمومية والجمعيات والهيئات الخاصة أو مجالس إدارتها أو مديريها — وقف تنفيذها بقرار من الجهة الإدارية المختصة — المادة ٣٥ من القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ الخاص بالجمعيات والمؤسسات الخاصة — ليس لهذه الجهة إلغاء هذه القرارات اذ الاختصاص بذلك معقود للمحاكم المدنية .

ملخص الحكم :

يبين من نص المادة (٣٥) من القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ ان المشرع جعل وسيلة الطعن في القرارات الصادرة من الجمعية العمومية او مجلس الادارة او مدير الجمعية هو رفع الدعوى امام المحاكم المنسبة واستثناء من ذلك اُجيز للجهة الادارية المختصة — في حالة الاستعجال فقط — وقف تنفيذ القرار لا الفاؤه فليس ثمة ما يلزم الجهة الادارية بوقف تنفيذ القرار في حالة الاستعجال وانما الامر في ذلك متروك لمحضر تقديرها ان شاعت تدخلت وان شاعت لم تتدخل .

(طعن ١٠٦٦ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/٢٣)

الفصل الثاني جميعيات خيرية

قاعدة رقم (٥٥٨)

المبدأ :

الجمعية الخيرية الكاثوليكية بالاسكندرية — حظر النظر فى أية مسألة غير واردة فى جدول اعمال اجتماع الجمعية العمومية — من القواعد العامة المسلبة ولا ضرورة للنص عليه فى القانون الاساسى للجمعية .

ملخص الحكم :

انه وان خلا القانون الاساسى للجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاسكندرية من نص يحظر فيه على الجمعية العمومية النظر فى أية مسألة تكون غير واردة فى جدول اعمال الاجتماع الا ان هذا الحظر من القواعد المسلبة ، ذلك انه عند دعوة الأعضاء الى اجتماع الجمعية العمومية يبين لهم فى الدعوة أو معها المسائل التى سوف تعرض فى الجلسة بيجيب العضو الدعوة بالحضور أو لا يجيبها حسب أهمية تلك المسائل فى نظره ، ومن ثم يحظر النظر فى أية مسألة أخرى خارجة عن جدول الأعمال ، لأن الأعضاء لم يخطرأ بها عند دعوتهم الى الاجتماع ولو أنهم اخطرأ بها لربما حضر من اجلها الكثير من الأعضاء الغائبين ولذلك فانه لو كان جدول اجتماع الجمعية العمومية المنعقدة فى ١٤ من مايو سنة ١٩٥٤ تضمن مسألة طرح الثقة بأعضاء مجلس الإدارة القائم وانتخاب مجلس إدارة جديد لحضر كثير من الأعضاء الذين تفيوا لأهمية هذه المسألة .

واذا كان هذا الاقتراح لم يقدم قبل اعداد جدول الأعمال وانما قدم فى الجلسة ، فقد كان الإجراء القانونى الوحيد هو تحديد موعد لاجتماع جديد يعقد فيها بعد لنظر هذا الاقتراح وترسل الدعوة الى الاجتماع

الجديد الى جميع الأعضاء متضمنة هذا الاقتراح حتى يكون جميع الأعضاء على بينة من الموضوع الذى سوف يطرح فى الاجتماع الجديد .

(طعن ٦٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعدة رقم (٥٥٩)

المبدأ :

الجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاستكندرية — اجتماع جمعيتها العمومية — اعتباره منقضا بمجرد الانتهاء من جدول أعمال الجلسة — عدم اعتبار الجلسة مستمرة ببقاء فريق من الأعضاء — القرارات التى يتخذها هذا الفريق فى اجتماعه — اعتبارها مجرد اتفاق مما يجمع عليه فريق من الأعضاء — انعقادها بالنسبة للجمعية العمومية .

ملخص الحكم :

ان اجتماع الجمعية العمومية للجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية بالاستكندرية فى ١٤ من مايو سنة ١٩٥٤ يعتبر انه انقضى بمجرد الانتهاء من النظر فى جدول أعمال الجلسة ومن ثم فان بقاء فريق من الأعضاء معها بلغ عددهم بعد ذلك أى بعد انخفاض الاجتماع — لا يعتبر بتأؤهم استمرارا لجلسة الجمعية العمومية ، لأن الجلسة قد انقضت — كما سلف البيان — بالانتهاء من نظر جدول الأعمال وأى قرارات ينفذونها فى مثل هذا الاجتماع لا تعتبر صادرة من الجمعية العمومية ، بل شأنها شأن أى اتفاق يجمع عليه فريق من الأعضاء فيما بينهم بعيدا عن الجمعية — ومن ثم فان القرارات التى تتخذ بهذه الطريقة لا تكون مخالفة لنقائون كما ذهب الحكم المطعون فيه وإنما هى منعدمة تملأ *inexistants* بالنسبة للجمعية العمومية التى كانت بمنعقدة انعقادا صحيحا وانقض اجتماعها بعد الانتهاء من نظر المسائل التى وردت فى جدول أعمال الاجتماع .

(طعن ٦٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعدة رقم (٥٦٠)

المبدأ :

قرار ادارى — جمعيات — الجمعية الخيرية القبطية الكاثوليكية
بالاسكندرية — اعتبار انتخاب أعضاء مجلس الإدارة منعما — ليس بحاجة
لقرار من وزير الشؤون الاجتماعية بإلغاء هذا الانتخاب — كتاب مراقبة
الشؤون الاجتماعية بالاسكندرية باعتباره كان لم يكن — لا يعتبر قرارا اداريا
بإبطاله — هو تبصر للجمعية بحقيقة الواقع — التعمى بصور هذا الكتاب
من لا يملك إصداره — فى غير محله .

ملخص الحكم :

ان مسألة انتخاب المدعين كأعضاء لمجلس الإدارة لم تكن مدرجة
فى جدول الأعمال ومن ثم فإن هذا الانتخاب يكون منعما كما سلف القول ،
والإجراء المنعّم ليس بحاجة لقرار ادارى لبيطله ، ومن ثم فلم تكن تمت
حاجة لأن يصدر وزير الشؤون الاجتماعية قرارا بإلغاء هذا الانتخاب
المعّم أصلا ، وان ما جاء فى كتاب مراقبة الشؤون الاجتماعية بالاسكندرية
من بطلان هذا الانتخاب واعتباره كأن لم يكن ليس فى الواقع قرارا من هذه
المراقبة بإبطال الانتخاب لأنه منعّم وانما هو تبصر من المراقبة للجمعية
بحقيقة الواقع من ان هذا الانتخاب يعتبر كأن لم يكن ، ومن ثم مان طلب
الحكم بإلغاء ما تضمنه كتاب مراقبة الشؤون الاجتماعية بالاسكندرية
ووصفه المدعون بأنه قرار صدر من لا يملك إصداره ، هذا الطلب
لا يستند الى أساس سليم من القانون .

قاعدة رقم (٥٦١)

المبدأ :

القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بتنظيم الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية — نصه على أن تعد جمعية خيرية كل جماعة من الأفراد تسمى الى تحقيق غرض من أغراض البر — مفهوم ذلك أن يخضع لأحكام هذا القانون كل نشاط يسمى الى تحقيق غرض من أغراض البر فى مصر يستقيم فى ذلك أن تكون الجمعية التى تباشر نشاطها فى مصر مصرية أو تكون فرعاً أو وكالة أو مندوبية لشخص اعتبارى اجنبى — لا يحول دون ذلك نص المادة ١١ من القانون المبنى — أساس ذلك — ومثال المندوبية العامة للصليب الأحمر الفرنسى بمصر .

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بتنظيم الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية وقد قضى بأن تعد جمعية خيرية كل جماعة من الأفراد تسمى الى تحقيق غرض من أغراض البر وبأن تعد مؤسسة اجتماعية كل مؤسسة تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور سواء كانت هذه المؤسسة تقوم بأداء خدمة انسانية دينية أو علمية أو فنية أو صناعية أو زراعية أم بأى غرض آخر من أغراض البر أو النفع العام ، وأوجب أن يكون لكل جمعية خيرية أو مؤسسة اجتماعية مقر فى مصر وأن تسجل الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية القائمة عند صدور القانون خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل به والا حق للجهات المختصة طلب حلها ، فانه يكون بذلك قد أخضع كل نشاط يسمى الى تحقيق غرض من أغراض البر فى مصر لأحكام القانون المشار اليه ، واعتبره بحكم القانون جمعية خيرية أو مؤسسة اجتماعية حسب الأحوال ، وأوجب تشكيلها وتسجيلها طبقاً لأحكام هذا القانون حتى تثبت لها الشخصية الاعتبارية ، وآلا فقد حق حلها ، ويستوى فى

فلك أن تكون انجيمية الخيرية أو المؤسسة الاجتماعية اننى تباشر اغرضها فى مصر مصرية أو فرعاً أو وكالة أو مندوبية لشخص اعتبارى اجنبى على ما يبين من أحكام القانون على انوجه السلف البيلان ولاتخاذ العملة التى حدثت بالمشروع الى التدخل فى تنظيم حق تكوين الجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية وكيفية استعمال هذا الحق وتنظيم مراتبة الجهات الحكومية المختصة لها صوتاً للنظام العلم والسر على الأمن العلم ومراقبة الآداب العلم فى البلاد .

ومن حيث ان المندوبية العامة للصليب الأحمر الفرنسى فى مصر على ما يبين من لائحته الداخلية لا نعدو أن يكون جمعية خيرية فى حكم القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المشار اليه الذى سجلت طبقاً لأحكامه فى مصر باعتبارها جماعة من الافراد تسعى لتحقيق غرض من اغراض بر هو مساعدة المعوزين من الفرنسيين والمصريين . ولم يدع الجمعية أنه صدر بتنظيمها قانون أو مرسوم أو اتفاق دولى يبرر عدم خضوعها لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المذكور . واذا وافقت جمعية الصليب الأحمر الفرنسى فى فرنسا على تسجيل مندوبيتها المذكورة فى مصر تطبيقاً لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ اثر صدوره على ما ابداه الدفاع عن الجمعية المدعية ، فان هذه المندوبية تكون قد اكتسبت الشخصية الاعتبارية باعتبارها جمعية خيرية وفقاً للقانون المذكور وتخضع لأحكامه . وتستقل شخصيتها بذلك عن شخصية الصليب الأحمر الفرنسى بفرنسا ولا يقدر فى ذلك ما انطوت عليه اللائحة الداخلية لهذه المندوبية من اعتبارها وكالة الصليب الأحمر الفرنسى بفرنسا ذلك أنه فضلاً عن أن المشرع اعتبرها — على ما سلف بيانه — شخصاً اعتبارياً خاضعاً لأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ المذكور فان اللائحة المذكورة قد نصت على أن يكون مقر المندوبية فى مصر وأن تؤدى رسالتها بمراعاة القوانين المصرية وأن يحدد نشاطها الصليب الأحمر فى مصر بموافقة وزارة الشؤون الاجتماعية ، بما يؤكد خضوع هذه المندوبية لأحكام القوانين المصرية .

ومن حيث أنه متى كان الأمر كذلك ، نلته لا تكون ثمة حجة فى

الاستناد الى نص الفقرة الثانية من المادة ١١ من القانون المعنى لنقول بعدم خضوع المندوبية المتسار اليها لاحكام القانون المصرى وخضوعها بقوله انها تابعه لشخص اعتبارى اجنبى لاحكام القانون المرسى . لا حجة فى ذلك لان هذه الفقرة وقد نصت على انه « اما النظام القانونى للأشخاص الاعتبارية الأجنبية من شركات وجمعيات ومؤسسات وغيرها فيصرى عليه قانون العولة التى اتخذت فيها هذه الأشخاص مركز ادارتها الرئيسى فى مصر . . . » فانها لا تعنى الا تحديد ان القانون الواجب تطبيقه على الشخص الاعتبارى الأجنبى طبقا لقاعدة الاستناد المصرى ، دون وضع معيار الصفة المصرية او الأجنبية للشخص الاعتبارى من حيث مدى تمتعه بالحقوق فى مصر ، اما هذه الصفة فانها تحدد وفقا للقواعد القانونية التى تحكم الأشخاص الاعتبارية ، ومؤدى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ اعتبار المندوبية المذكورة على ما سلف ذكره شخصا اعتباريا مصرية خاضعا لاحكامه .

(طعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٣)

قاعدة رقم (٥٦٢)

المبدأ :

التزام الجمعيات القائمة وقت صدور القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ بتعديل نظامها وطلب شهرها طبقا لاحكام هذا القانون — جواز حل الجمعية اذا اخلت بهذا الالتزام — لا يغير من ذلك فرض الحراسة على احوال الجمعية .

ملخص الحكم :

ان المندوبية المذكورة اذ كانت قائمة عند صدور القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة الذى حل محل القانون الاول ، فانه كان من المتعين أن يتم تعديل نظامها وطلب شهرها بالتطبيق لاحكام القانون الجديد خلال سنة من تاريخ العمل به والا جاز حلها بقرار من السلطة المختصة عملا بنص المادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون .

واذ تمتعت المندوبية عن اتخاذ ما قضت به المسادة المذكورة ، فان قرار حلها
يكون قد قام على ناسس سليم من القانون . ولا اعتداد بما ابداه انتفاع
عن الجمعية المدعية من ان نشاط المندوبية توقف منذ اول نوفمبر سنة ١٩٥٦
بسبب وضع اموالها تحت الحراسة باعتبارها من اموال الرعايا الفرنسيين
وفقا لاحكام الامر العسكري رقم ٥ لسنة ١٩٥٦ قبل تاريخ العمل بالقانون
رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ المذكور ، ذلك ان وضع الحراسة على اموال
المندوبية ما كان ليحول قانونا بين القائمين عليها وبين المطالبه بتعديل
نظامها وطلب شهرها وفقا لاحكام القانون .

(طعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٢/٦/٣)

قاعدة رقم (٥٦٢)

المبدأ :

اختصاص الجهة التي اصدرت قرار حل الجمعية بتوجيه اموالها الى
الجهة التي حددها القانون - العبرة بالاموال المملوكة للجمعية دون الاموال
المملوكة للفرد والتي نحوزها الجمعية - بيان ذلك .

ملخص الحكم :

حول القانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٦ في المادتين ٢٨ و ٢٩ منه
الجهة التي اصدرت قرار حل الجمعية الخيرية سلطة تعيين مصف لها
وتوجيه اموالها الباقية الى الجهة التي حددها القانون ، واذ نص
القانون على الجهة التي اصدرت قرار حل الجمعية بصفة عامة ، فانه
لا يسوغ القول بتخصيص هذه الجهة بالجهات القضائية التي حولها
القانون سلطة الحل في بعض الحالات دون الجهات الادارية صاحبة
الحق في حل الجمعيات الخيرية في الحالات الاخرى كما هو الشأن
في المنازعة المطالة ويكون القرار المطعون فيه فيما قضى به من ايلولة اموال
المندوبية الى جمعية الهلال الاحمر باعتبار ان نشاطها اقرب الى غرض
المندوبية قد صدر صحيحا بالنسبة لاختصاص مصدره به وبالنسبة للجهة
التي وجهت اليها اموال المندوبية .

وانه وإن كان لنجته الادارية الحق فى تقرير ايلولة اموال المتدوية الى جمعية انصليب الاحمر . غير أن هذا الحق مقصور على ما نملكه المتدوية المذكورة ويعتبر من مكونات ذمتها المالية ، اما الاموال الاخرى الملوكة للعمير والتي نضع المتدوية يدها عليها فلا تعتبر من مكونات ذمتها المالية وبالتالي لا تملك الجهة الادارية المساس بها أو التصرف فيها .

(طعن ٧١٧ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٢)

قاعدة رقم (٥٦٤)

المبدأ :

مؤسسات علاجية — جمعيات خيرية — مستشفيات — المؤسسات العلاجية لحافظة القاهرة — الجمعية الخيرية الاسلامية — تعويض — القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم المؤسسات العلاجية — انتقال ملكية مستشفى الجمعية الخيرية الاسلامية الى المؤسسة العلاجية لحافظة القاهرة تنفيذاً للقانون المشار اليه — التزام المؤسسة العلاجية لحافظة القاهرة بأن تؤدي نقداً الى الجمعية الخيرية الاسلامية تعويضاً عن مستشفاهما الذى آل الى المؤسسة — تقدير قيمة هذا التعويض بالقيمة التى قدرتها اللجنة المشكلة طبقاً لنص المادة السادسة من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ المنسار اليه وذلك دون التقيد بالحد الأقصى للتعويض المتصوص عليه فى القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٤ — اساس ذلك .

ملخص الفتوى :

ان الدستور ينص فى المادة ١٦ منه على أن « الملكية الخاصة مصونة وينظم القانون اداء وظيفتها الاجتماعية ، ولا تفرع الملكية الانتمية العامة ومقابل تعويض عادل ، وفقاً للقانون » .

وواضح من ذلك أن حرمان الملك من ملكه لا يكون الا لتعويض عامة وتنفيذاً لنص فى القانون ، وإن يكون ذلك مقابل تعويض عادل ، وقد عهد الدستور الى ترديد هذا الاصل وتبتيته وأتى به نصاً صريحاً ، ولم يشأ

ان يجعل مبدأ تقرير التعويض متروكا لأى سلطة من السلطات ، فهو لم يخول المشرع تقديراً فى هذا المبدأ وإنما وكل اليه التفصيل الذى لم يجر العرف الدستورى على ان يتضمنه الدستور فى صلبه ، من نحو كيفية تقدير التعويض وكيفية ادائه ... ، وعلى ذلك فان تأميم مشروع خاص بنقل ملكيته من ملكه الى الدولة ، لا يتصور دستوريا ان يتم بغير تعويض عادل ينقضاء المالك على النحو الذى يقرره القانون .

ومن حيث ان القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ فى شأن تنظيم المؤسسات العلاجية قد نص فى مادته الاولى على ان « يؤول ملكية المستشفيات المبينة فى الكلف المرافق لهذا القانون الى الدولة ويستوى وزير الصحة نورا عليها » . . . ونص فى مادته الخامسة على ان « يؤول جميع ما يتم الاستيلاء عليه الى المؤسسات العلاجية التى تنشأ فى المحافظات أو الى الجهات الأخرى التى يحددها وزير الصحة » وانطلاقاً من ذلك الأصل الدستورى المتعار اليه نصت هذه المادة الخامسة على ان تلتزم هذه المؤسسات أو هذه الجهات بإداء التعويض الذى قد يكون مستحقاً الى ذوى الشأن ، وناط القانون فى مادته السادسة بلجان معينة تقدير قيمة المستشفيات بقرارات نهائية ، وبإحدى رقيمة المستشفى حسبما تقدرها اللجنة هى التعويض الذى يستحق لذوى الشأن ، واستحقاق هذا التعويض حتى والزامى بالنص الصريح ، وليس فى القانون — مع عدم جواز النص على ذلك — اشارة تتيح لسلطة ما ان تحرم أصحاب المستشفيات من التعويض أو تبيح لها فى شأن اصل استحقاقه سلطة التقدير .

ومن حيث انه وقد ثبت ان القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ بفرنس تعويضاً للمالك المستشفيات التى آلت ملكيتها الى الدولة طبقاً لأحكامه ، فانه لا يصح الاستناد فى هذا الشأن الى القياس على أحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ للقول بحرمان الجمعيات الخيرية من ذلك التعويض ، فهذا القانون

الآخر ينص في مادته الخامسة على أنه « لا يجوز أن ينص في نظام الجمعية على أن تؤول أموالها عند الحل إلا إلى الجمعيات أو المؤسسات الخاصة أو الاتحادات التي تعمل في ميدان عمل الجمعية المنحلة ... » كما ينص في المادة ٦٠ — وهي واردة في البصل الخاص بحل الجمعية — على أنه « بعد تمام الصفية يقوم المصنف بتوزيع الأموال التباية وفقا للأحكام المقررة في نظام الجمعية . فإذا لم يوجد نص في نظام الجمعية على ذلك أو وجد ولكن أصبحت طريقته التوزيع المنصوص عليها غير ممكنة وجب على الجهة الإدارية بعمه اخذ رأي الاتحادات المختصة أن تقرر بوجبه . وإلى الجمعية المصنفة إلى الهيئات التي تراها » . ولا شك أن هذه النصوص ليس من شأنها أن تؤدي إلى حرمان الجمعية من التعويض المقرر بها دنيا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ وإيه ذلك أن هذا القانون يقرر سراحة وجوب اداء تعويض لملاك المستشفيات التي آلت إلى الدولة . ولا يصح أن يهضم بالقياس حكم نص صريح ، بالقياس لا محل له إلا إذا خلا التشريع من حكم صريح إما إذا وجد النص فانه يتمتع القياس ، ومن ناحية أخرى فإن القياس في هذه الحالة — بمرض جوازه — لم تتوافر شروط وأهمها اتحاد العلة بين المتبسط والمتبسط عليه فليس ثمة تشابه أصلا بين حالة حل الجمعية مما هو منصوص عليه في القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ ، وبين حالة بقاء الجمعية قائمه بجميع كيائها مع تامين مشروع تملكه مما هو منظم بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ومن حق الجمعية فضلا عن مصلحتها أن تتناهى تعويضا عن هذا التاميم نستغله في سائر أغراضها .

كذلك فانه لا يؤثر في استحقاق الجمعيات الخيرية للتعويض المقرر طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ كون أموال هذه الجمعيات قد تكونت من تبرعات من المواطنين وأعلنت من الدولة ، وذلك أنه لا عبرة بمصدر أموال الجمعية طالما أن هذه الأموال أصبحت مملوكة لها ، ولا يصلح ذلك لأن تنفزع به جهة الإدارة لمصادرة حق للجمعية قرره لها القانون .

فضلا عن ان هذا الاعتبار كان تحت نظر المشرع وأشار إليه في المذكره الايضاحيه لمشروع القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ومع ذلك اوجب بنص صريح اداء التعويض المستحق إلى ملاك المستشفيات التي الت الى اندولة . ويؤيد ذلك ان الكشف المرافق لذلك القانون تضمن سبعة وثلاثين مستشفى . والغائبه العضى من هذه المستشفيات كانت مملوكة لجمعيات خيرية ، ولا شك ان الاعتبارات التي نراها وزاره الصحة كانت تحت نظر المشرع وانه قدر هذه الاعتبارات وخلص من تقديرها الى النص في المادة الحامسه على وجوب اداء تعويض الى ذوى النسيان — مما يدل على اتجاه واسع لدى المشرع في احتية اجمعيات الخيرية — وهي التي تملك العدد الاكبر من المستشفيات اليوم — في الحصول على تعويض . وليس في جهه ان تعيد تقدير تلك الاعتبارات بعد المشرع نصل الى حكم مغاير لما قرره .

هكذا قلناه ، يوتر في استحقاق التعويض ما ورد بنص المادة الخامسة من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ من التزام باداء « التعويض الذى قد يكون مستحقا الى ذوى النسيان » . مفهوم هذا التعبير يتضح من ان القانون المذكور بعد ان غرر اصل الحق في التعويض . وهو في مادته السادسة الى لجنة بعينه تقدير قيمه المستشفى ، ولا شك انه نتيجة هذا التقدير . وما يستلزمه بداهه من تقييم اصول المستشفى وحسونه من الناحية الماليه . قد يسفر الأمر عن حق في التعويض اذا زادت الاصول على الخصوم . وقد يسفر عن عدم استحقاق شيء اذا استغرقت الخصوم الاصول ومعنى ذلك ان اصل الحق في التعويض لا يحتمل التقدير . ولكن قيمة التعويض هي التي تعلق على نتيجة تقييم المستشفى وترتفع بها .

ومن حيث ان التعويض الذى يستحق طبقا للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ، يجب اداؤه الى مستحقه نقدا وفورا . كما يجب اداؤه كاملا طبقا لما قدرته اللجنة المشكلة . وفقا لنص المادة السادسة من هذا القانون ، وذلك لانه ليس في هذا القانون ما يسمح باداء التعويض (م - ٧١ - ج ١٢)

بسندات على الدولة ، وليس فيه نص على تأجيل أدائه . كما لم يتضمن تحديد حد أقصى لما يمكن الوفاء به من التعويض المستحق ، ولا يسوغ القول بصرف التعويض بسندات على الدولة استنادا الى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٦١ بتأميم بعض الشركات والمنشآت . او القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦١ بتقرير مساهمة الحكومة في بعض الشركات والمنشآت ، والقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٦١ بتقرير بعض الاحكام الخاصة ببعض الشركات القائمة ، وذلك لان كلا من هذه القوانين خاص بشركات ومنشآت معينة ليس من بينها المستشفيات المذكورة في الكيف المرافق للقانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ، كما ان هذه القوانين الثلاثة سابقة لجمعها على القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ولم ترد فيه إشارة الى احدها او أحالة الى أي حكم من أحكامها .

كما لا يسوغ الاستناد الى القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٤ بتعويض أصحاب أسهم رؤوس أموال الشركات والمنشآت التي آلت ملكيتها الى الدولة وفقا لأحكام القوانين أرقام ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ لسنة ١٩٦١ والقوانين التالية لها تعويضا إجماليا ، فقد نص هذا القانون في مادته الأولى على أن « جميع أسهم ورؤوس أموال الشركات والمنشآت التي آلت ملكيتها الى الدولة وفقا لأحكام القوانين أرقام ١١٧ و ١١٨ و ١١٩ لسنة ١٩٦١ المشار اليها وأحكام القوانين التالية لها ، يعرض صاحبها عن مجموع ما يمتلكه من أسهم ورؤوس أموال في جميع هذه الشركات والمنشآت بتعويض إجمالي قدره ١٥ ألف جنيه ، ما لم يكن مجموع ما يمتلكه فيها أقل من ذلك فيعرض عنه بمقدار هذا المجموع » ونص في مادته الثانية على أن « يتم التعويض المشار اليه في المادة السابقة بسندات على الدولة وفقا لأحكام القوانين التي آلت بمقتضاها ملكيته أسهم ورؤوس أموال هذه الشركات والمنشآت الى الدولة » .

فهذا القانون بدوره سابق على القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ ولم يتضمن هذا الأخير إشارة اليه أو أحالة الى أحكامه ، ولا شك أن الأحكام التي تضمنها القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٤ إنما تنصرف الى الشركات

والمنشآت التي تم تأميمها قبل العمل به ولم يقعد الى وضع مواعيد دائمة تنطبق على حالات التأميم التي تتم بعد ذلك .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان المؤسسة العلاجية لحائطة القاهرة تلتزم بأن تؤدي نقدا الى الجمعية الخيرية الاسلامية تعويضا عن مستشفائها الذي آل الى المؤسسة ، ويقدر هذا التعويض بالقيمة التي قدرتها اللجنة المشكلة طبقا لنص المادة السادسة من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن تنظيم المؤسسات العلاجية وذلك دون تقيد بالحد الأقصى للتعويض المنصوص عليه في القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

(ملف ٦٢/٧٥ — جلسته ١٩٧١/٦/٩)

تطبيق :

أيدت الجمعية العمومية بهذه الفتوى فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة في ٦ من يناير سنة ١٩٧١ — فتوى رقم ٢٩ في ٢٧ من يناير سنة ١٩٧١ — ملف رقم ١٣٥/٢/٨٦ .

قاعدة رقم (٥٣٥)

المبدأ :

ان الكنائس التي تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور لا تعتبر مؤسسات اجتماعية في معنى الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية .

ملخص الفتوى :

سئل قسم الرأى مجتمعا عما اذا كانت الكنائس التي تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور كمؤسسات اجتماعية تخضع للإشراف وزارة الشؤون الاجتماعية واذا كانت تخضع لهذا الإشراف فما معناه ومدى إشراف البطريركية على هذه الكنائس اذاءه . وقد بحث القسم هذا الموضوع

بجلسته المنعقدة في ١٨ من سبتمبر سنة ١٩٤٩ واستعرض نصوص القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ الخاص بالجمعيات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية وانتهى رايه الى ان الكتائس التي تنشأ بمال يجمع كله او بعضه من الجمهور لا تعتبر مؤسسات اجتماعية في معنى الفقرة الثانية من المادة الاولى من القانون المذكور ومن ثم فان هذه الكتائس لا تخضع للاشراف المخول لوزارة الشؤون الاجتماعية بالمادة الثانية من هذا القانون .

(فتوى ٢٧٣/١/١/٥٢ في ١٩٤٩/٩/٢٨)

الفصل الثالث جمعيات الادخار والاعانات

قاعدة رقم (٥٦٦)

المبدأ :

جمعيات الادخار والاعانات - لا يسرى على انشائها الحظر الوارد في المادة ١٢ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ - اساس ذلك - تخلف مناط الحظر في هذه الجمعيات باعتبار انها ليس لها اى غرض او نشاط عمالى وانما هي هيئات تامينية ادخارية تخضع للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال - لا يؤثر في ذلك وجوب شهرها طبقا لقانون الجمعيات - بطلان الاجراءات التى اتخذتها الادارة المختصة بتصنيفها .

المخص القسوى :

ان جمعيات الادخار والاعانات ، وان كانت مشهورة طبقا لقانون الجمعيات حتى تكتسب الشخصية الاعتبارية شأنها شأن اية جمعية اخرى - الا انها تخضع في الوقت نفسه للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال ، ومن بين احكامه التسجيل في حلقة التأمين بوزارة الاقتصاد - واغراض هذه انجميات تتحصل عادة في صرف مكافآت للاعضاء بشروط معينة ، ومنحهم اعانات مالية اثناء المرض والاجازات المرضية واعانة عائلات من يتوفون وهم في الخدمة واقراض الاعضاء بالشروط المقررة في نظام الصندوق . ومثل هذه الجمعيات تعتبر اموالها اموال صندوق اعانات ومخدرات للاعضاء ، وهى هيئات تامينية ادخارية وليس لها اى غرض او نشاط عمالى - ومن ثم فان اعضاءها يكون لهم الحق في الاستمرار في عضويتها ولو كان لهم حق انشاء نقابات عمالية وذلك لان الحظر الوارد في المادة ١٢ من قانون

الجمعيات لا يسرى في هذه الحالة لأن مناطه أن تمارس الجمعية نشاطا تختص أو تقوم به النقابة العمالية ، والحال هنا أن نشاط صناديق الادخار والاعانات بعيد الى حد كبير عن نشاط واغراض النقابات العمالية — ويضاف الى ذلك ان الذي يحكم هذه الصناديق اساسا ليس هو قانون الجمعيات الوارد به الحظر المذكور ، وانما يحكمها قانون خاص هو القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه .

ومضى كان ذلك ، فان المادة ١٢ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة لا يسرى حكمها على صناديق الادخار والاعانات ايا كانت تسميتها (جمعية أو رابطة) وايا كانت صفة اعضائها ، ومن هذا القبيل جميعه الادخار بوزارة الصحة العمومية المسجلة بسجل صناديق الاعانات تحت رقم ١٦٠ وبالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ . وتكون الاجراءات التي اتخذتها جهة الادارة المختصة بتصفياتها اجراءات باطلة لمخافتها للقانون .

لهذا ، انتهى رأى الجمعية الى ان المادة ١٢ من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ الخاص بالجمعيات والمؤسسات الخاصة لا يسرى حكمها على الروابط الاجتماعية ، كما لا يسرى حكمها على صناديق الادخار والاعانات المحكومة بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه . وعلى النحو السالف بيانه .

(ملف ٦/١/٨٨ — جلسة ١٩٦٤/١٢/٢)

قاعدة رقم (٥٦٧)

المبدأ :

القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ في شأن الاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاحوال — صندوق الاعانات لا يزاوّل نشاطا آخر غير ما خصص له في هذا القانون — الجمعية تزاوّل أنشطة عديدة قد يكون من بينها نشاط الاعانات فتعتبر جمعية خاصة بما لم يتضمن سند انشائها

نصوصا صريحة على تضمينها لصندوق اعانات — فى هذه الحالة يكون ثبت
جمعية وصندوق اعانات يخضع كل منهما للقانون الخاص به — مثال — النقابة
العامة لعمال الدريسة بسكك حديد جمهورية مصر — تعتبر جمعية بحتة
لا تنطوى على صندوق اعانات وان كانت تباشر كاحد اغراضها الرئيسية منح
اعانات لأعضائها — خضوعها لأحكام قانون الجمعيات رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤
وحده دون القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ .

ملخص الفتوى :

صدر القرارى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٢ بقبول تسجيل صندوق الرابطة
العامة لعمال الدريسة بالسكة الحديد بسجلات المؤسسة المصرية العامة
للأمين تحت رقم ٦٧ وذلك تطبيقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ فى
شأن الاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال كما تم اشهار
هذا الصندوق بوزارة الشؤون الاجتماعية تحت رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٦٦ تطبيقا
لاحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة،
وقد ترتب على ذلك ازدواج فى الاشراف وخطط بين اغراض الصندوق
والرابطة ، وحسما لذلك فقد طلبت المؤسسة المذكورة من صناديق الروابط
ضرورة الفصل بين نشاط واغراض الروابط ماليا واداريا ، وبناء عليه فقد
شكلت لجنة مشتركة تضم ممثلين عن وزارة الشؤون الاجتماعية وادارة الصناديق
والادارة القانونية بالمؤسسة تكون مهمتها متابعة تنفيذ كل من تعليمات
المؤسسة ووزارة الشؤون الاجتماعية بالنسبة الى الصناديق المسجلة
طبقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ والمشهره فى ذات الوقت وفقا
القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما ، وقد استجاب صندوق الرابطة
لتعليمات المؤسسة وحيدرية الشؤون الاجتماعية بشمال القاهرة وذلك بضرورة
العمل على فصل ميزانية الصندوق عن ميزانية الرابطة ، وقامت ادارة صندوق
الرابطة باتخاذ الخطوات الآتية : — أولا — تقدم الصندوق فى ١٩ فبراير
سنة ١٩٦٩ بتقرير عن المركز المالى مرفقا به لائحة النظام الاساسى معدلة
وفقا لتعليمات المؤسسة وتوصيات تقرير المركز المالى واعتمدت المؤسسة

في ١٩٦٩/٤/٢ التوصيات الواردة بالتقرير المذكور والتعديلات التي أدخلت على لائحة النظام الأساسي حيث تم تعديل الاسم إلى « صندوق تأمين عمال السكة دريسة والانشاءات » وأخطرت وزارة الشؤون الاجتماعية بهذه التعديلات وفقا لتوصيات اللجنة المشتركة . ثانيا - أقرت الجمعية العمومية للصندوق في اجتماعها بتاريخ ١٩٦٩/٤/٢٥ ما جاء بتوصيات التقرير الاكثاري والتعديلات التي أدخلت على لائحة النظام الأساسي . كما وافقت على ايلولة جميع اموال الرابطة الى الصندوق . وقامت ادارة الصندوق بتسييم مفتش الشؤون الاجتماعية بقرار المركز المالي وصورة من اللائحة المعدلة ووقع عليها بما يفيد ذلك حتى يتسنى لوزاره الشؤون الاجتماعية اتخاذ اجراءات شهر التعديلات . وقد اقامت وزارة الشؤون الاجتماعية بكتاب موجه الى المؤسسة بعدم قانونية التعديلات التي اقربها المؤسسة المذكورة وانها غير ذات اثر قانوني وتتعارض واحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ وان الصندوق ما هو الا وجه من وجوه نشاط الرابطة وبالتالي فان الرابطة هي صاحبة اموال الصندوق وبناء عليه أصدرت وزارة الشؤون الاجتماعية القرار الوزاري رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٠ بحل مجلس ادارة الرابطة العامة لعمال الدريسة وتعيين مدير مؤقت للرابطة ، وأصدرت تعليماتها الى بنك مصر بفرض الحظر على اموال الرابطة ، وقد استجاب البنك لذلك ومرض حظرا على اموال صندوق تأمين عمال السكة دريسة والانشاءات ولم يستجب لتعليمات المؤسسة برفع هذا التحفظ على اموال الصندوق . وترى الادارة القانونية للمؤسسة انه وقد تم فصل نشاط واغراض الصندوق عن غراض الروابط ماليا واداريا وتعديل اللائحة بنظام جديد وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار اليه ولائحته التنفيذية فانه قد اصبح صندوقا خاصا للتأمين مستفدة في ذلك الى فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الصادرة برقم ١٠٧٥ في ١٩٦٤/١٢/٢ التي انتهت الى ان صناديق الاعانات هي هيئات تأمين ائخرى تخضع للقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الحاصل بالاشراف والرقابة على هيئات التأمين وتكوين الاموال ولا يؤثر في ذلك وجوب شهرها طبقا لقانون الجمعيات رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ لاكتساب الشخصية الاعتبارية فقط وقد طلبت المؤسسة ابداء الراي القانوني في

المسلتين الآتيتين : - أولا - مدى سريان قرار وزير الشؤون الاجتماعية بحل مجلس إدارته الرابطة المذكورة بالنسبة الى مجلس الإدارة الحالي لصندوق التأمين الخاص المسجل بالمؤسسة وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ ، ومدى سلطة المدير المؤقت المعين للإشراف على أعمال الرابطة بالنسبة الى أعمال الصندوق . - ثانيا - مدى قانونية الاجراءات التي اتخذها بنك مصر في غرض الحظر على أعمال واموال صندوق التأمين وفقا للتعليمات الصادرة اليه من المدير المؤقت .

ومن حيث ان مثار الخلاف في هذا الموضوع ينحصر في كيفية اوسع القانوني للنقابة العامة التعاونية لعمال الدريسة بسكك حديد جمهوريه مصر . - وهو في تعبير جعبيه خاصة نسرى عليها احكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦١ في شأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة بما يترتب عليه من اختصاصات وسلطات ووزارة الشؤون الاجتماعية خاصة وان هذه النقابة مشهورة طبقا لاحكام القانون المذكور أم ان هذه النقابة (او الرابطة) تنحصر في كونها مجرد صندوق تامين واعانات يخضع فقط لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالإشراف والرقابة على هيئات التأمين ونحوين الاموال .

ومن حيث انه يبين من مطالعة مواد النظم الاساسى للنقابة المذكورة قبل تعديلها سنة ١٩٦٩ ، ان اغراض هذه النقابة هي « التعاون المادى وتكوين روابط الاخاء والنضال بين الاعضاء ، والسعى بالطرق المشروعه التي تجيزها قوانين البلاد في ايجاد الضمانات الادبية والمادية لاعضائها ولا تتعرض النقابة للمباحات الدينية والسياسية » . كما فصل النظام الموارد المالية للنقابة واوجب ايداعها بنك مصر وبين كيفية ادارة اعمال النقابة واختصاصات مجلس الإدارة ، وعنى بليصاح المساعدات التي تمنحها النقابة لعضائها واسرهم في ظروف خاصة كالزواج أو المرض أو الوفاة أو غير ذلك .

ومن حيث ان صندوق الاعاقات وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ لا يزال نشاطا آخر غير ما خصص له في القانون المذكور ، إما

الجمعية فلها تراول أنشطة عديدة قد يكون من بينها نشاط الإعانات .
نعتبر جمعية خاصة ما لم يتضمن سند انشائها نصوما صريحة على
تضمنها لصندوق اعانات وفى هذه الحالة تكون يصدد جمعية وصندوق
اعانات كل منها يخضع للقانون الخاص به وفى الحالة المعروضة تسدل
نصوص سند انشاء النقابة على انها جمعية بحتة لا تتطوى على صندوق
اعانات وان كانت تبأثر كأحد أغراضها الرئيسية منح اعانات لأعضائها ،
ومن ثم يكون تسجيلها كصندوق اعانات بالمؤسسة المصرية العامة للتأمين
قد وقع باطلا ، وتخضع هذه النقابة لأحكام قانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة
١٩٦٤ وحده دون القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى بطلان تسجيل النقابة انصاية
لعمل الدريسة بسكك حديد جمهورية مصر فى مجالات المؤسسة المصرية
العامة للتأمين وخضوع هذه النقابة لأحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ فى
الجمعيات والمؤسسات الخاصة وهذه مع ما يترتب على ذلك من آثار .

(ملف ١٤/١/٨٨ — جلسة ١٥/١٢/١٩٧١)

الفصل الرابع جميعات ومؤسسات خاصة مختلفة

اولا - الجمعية الزراعية :

قاعدة رقم (٥٦٨)

المبدأ :

بالرجوع الى تاريخ الجمعية الزراعية ، يتبين انها مجموعة أشخاص لا مجموعة اموال، فهي جمعية لا مؤسسة. وينص قانون هذه الجمعية النظامى على أن غرضها هو السعى فى ترقية الزراعة وتحسينها بمصر والسودان بكل الوسائل على الاطلاق ، وهذا الغرض وإن كان من المراض النفع الصام الا أنه ليس من أغراض البر الذى يجب أن تسمى اليه الجمعية الخيرية فى تطبيق احكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ ، ومن ثم فهي تخرج عن نطاقه ، وبالتالي لا تخضع له ولا يسرى عليها احكامه .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعاً بجلسته المنعقدة فى ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ مدى خضوع الجمعية الزراعية لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٥ .

وبالرجوع الى احكام هذا القانون الخاص بالجميعات الخيرية والمؤسسات الاجتماعية والتبرع للوجوه الخيرية تبين أنه ينصر فى المادة الاولى منه على أن :

« تعد جمعية خيرية كل جماعة من الافراد تسعى الى تحقيق غرض من أغراض البر سواء كان ذلك عن طريق المعاونة المادية أو المعنوية .

وتعد مؤسسة اجتماعية كل مؤسسة تنشأ بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور لمدة معينة أو غير معينة سواء كانت هذه المؤسسة تقوم بإداء خدمة

انسانية أو دينية أو علمية أو فنية أو زراعية أو رياضية أو بأى غرض آخر من أغراض البر أو النفع العام .

ويشترط فى جميع الأحوال ألا يقصد إلى ربح مادى للأعضاء وأن تكون أغراض الجمعية خيرية أو المؤسسة الاجتماعية ووسائلها فى تحقيق هذه الأغراض مخالفة للنظام العام أو الأمن أو الآداب العلمية .

ويتضح من ذلك أن القانون قد فرق بين الجمعية والمؤسسة وبين الشروط التى يلزم نوافرها فى كل منهما لئلا تعتبر جمعية خيرية أو مؤسسة اجتماعية مما يخضع لاحكام هذا القانون .

فالجمعية مجموعة من الأشخاص تسعى لغرض غير الحصول على ربح مادى .

أما المؤسسة فلها تتكون من مال يخصص لعمل من أعمال البر أو النفع العام دون قصد إلى ربح مادى .

ولكى ينطبق القانون رقم ١٩ لسنة ١٩١٥ على الجمعية — بالتعريف السابق — يجب أن يكون غرضها القيام بعمل من أعمال البر . أما إذا كانت تسمى جمعية خيرية فلا ينطبق عليها القانون المشار إليه .

ولكى ينطبق القانون المذكور على المؤسسة يجب أن يكون المال الذى تتكون منه مجموعا كله أو بعضه من الجمهور .

ولتطبيق هذه المبادئ على الجمعية الزراعية يتعين أولا معرفة ما إذا كانت جمعية أو مؤسسة ثم البحث فى توافر الشروط سالفة الذكر أو عدم نوافرها .

وبالرجوع الى تاريخ هذه الجمعية يتبين أنه فى ٣٠ من مارس سنة ١٨٩٨ دعا الأمير حسين كامل بعض الأمراء وأعيان البلاد وعرض عليهم فكرة تأليف جمعية زراعية باسم « الجمعية الزراعية الخيرية » يدمج كل عضو فيها اشتراكات سنوية فوافقوا على تأسيس الجمعية واختاروه رئيسا

لها فابلىح الحكومة بذلك فى ٥ من ابريل سنة ١٨٩٨ فوافق مجلس الوزراء
فى ١٤ من الشهر المذكور على الاقتراحات الخاصة بماسيسم الجمعية التى
ستعنى بالوسائل التى تفيد الزراعة المصرية .

وقد اعانت الحكومة انجعية ببالىح انتقطعت فى مارس سنة ١٦١٥ باتفاق
بين الجمعية والحكومة وقدمت لها اراضى بايجار ارض زنتشاء حتول لمجارمب
وللمعرض الزراعى ولا زالت هذه الاراضى تحت يدها الى الان وبص فى
القانون النظامى للجمعية على أن الجمعية تتكون من اعضاء اصليين واعضاء
مستسبين وعدد الاعضاء الاصليين لا يزيد على ريمعائة وعدد المستسبين غير
محدد . ويدفع كل عضو اشراكاسفويا يحفذه مجلس الاداره ولا يزيد
عن جنيه واحد .

والجمعية مجلس اداره يدير شئونها ولها جمعية عمومية تتألف من
الاعضاء الاصليين وليس للاعضاء اى حق فى الارباح او فى اصول الجمعية
عند تصفيتها .

ومن ذلك يتبين أن الجمعية الزراعية هى مجموعة أشخاص لا مجموعته
اموال ، ومن ثم فهى جمعية لا مؤسسة وعلى ذلك فلا وجه للبحث فيما اذا
كانت اموالها قد جمعت من الجمهور ام لا لأن هذا البحث انما يلزم بالنسبة
الى المؤسسات لا الجمعيات .

ولكى تعتبر الجمعية جمعية خيرية تخضع لاحكام القانون رقم ٤٩
لسنة ١٩٤٥ يشترط ان نسمى الى تحقيق غرض من اغراض البر .

وينص القانون النظامى للجمعية الزراعية على أن غرضها « هو اسعى
فى ترقية الزراعة وتحسينها بمصر والسودان بكل الوسائل على الاطلاق » .

وهذا الغرض — وان كان من اغراض النفع العام — الا أنه ليس من
اغراض البر الذى يجب أن نسمى اليها الجمعية الخيرية فى تطبيق احكام
القانون السابق الاشارة اليه ومن ثم لا تصرى عليها هذه الاحكام .

ولا عبرة بما ورد في المناقشات البرلمانية عند نظر مشروع ذلك القانون من اشارة الى الجمعية الزراعية لانه فضلا عن ان ما قيل في هذا تصدد لا يقطع بما انتهى اليه الراى في هذا الشأن ، فانه قد قام على الخط بين الجمعية والمؤسسة حتى لقد اضيفت الى الفترة الثانية من المادة الاولى عبارة « صناعية أو زراعية » في مجلس النواب لكي تتسع للتطبيق على الجمعية الخيرية كما اضيفت الى الفقرة ذاتها في مجلس الشيوخ عبارة « بمال يجمع كله أو بعضه من الجمهور » لظن البعض ان هذا الشرط يبعد الجمعية المذكورة من نطاق تطبيق هذا القانون ، مع ان كلا الامرين لا محل له لان الصبارتين المضافتين وارتدتان في تعريف المؤسسة والجمعية الزراعية ليست مؤسسة كما سبق البيان .

لذلك انتهى راى القسم الى ان الجمعية الزراعية لا تخضع لاحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ لانها لا تعتبر جمعية خيرية ولا مؤسسته اجتماعية طبقا لهذه الاحكام .

(فتوى ١٣٣مى ١٩٥٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (٥٦٩)

المبدأ :

الهيئة الزراعية المصرية — الجمعية الزراعية المصرية — القانون رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة الزراعية المصرية — نصه على اعتبار هذه مؤسسة عامة وادماج الجمعية الزراعية المصرية فيها — يؤداه زوال الجمعية الزراعية المصرية كشخص من اشخاص القانون الخاص وحلول المؤسسة محلها وهى من اشخاص القانون العام — اثر ذلك : حل صندوق التوفير لموظفى الجمعية الزراعية بالتطبيق للمادة ١٤ من لائحة الصندوق — ما كلفت تساهم به الجمعية فى هذا الصندوق — لا يعتبر جزءا من أجر العمال والموظفين فيها ومن ثم لا يضاف الى مرتباتهم بعد حل الصندوق .

ملخص الفتوى :

نصن لائحة صندوق التوفير لموظفى الجمعية الزراعية الصادرة بقرار

من مجلس ادارة الجمعية فى ٢ من سبتمبر سنة ١٩٤٤ فى المسادة الثانية على ان « رأس مال هذا الصندوق يتكون من :

١ - ٢٧٥٠ جنيها المبين فى مقدمة هذه اللائحة .

٢ - من مبلغ قدره ٥% تخصم من مرتبات الموظفين المذكورين فى المادة الاولى طول مدة خدمتهم بالجمعية .

٣ - من قبة العلاوة التى تمنح للموظفين عن اول شهر تمنح لهم .

٤ - من مبلغ تدفعه الجمعية يساوى ضعف مجموع المبالغ التى يدفعها الموظفون بالكيفية المذكورة فى البندين الثانى والثالث .

٥ - كل هبة او مكانة او هدية تقدم بمساعدة لهذا الصندوق .

٦ - الجزاءات التى توقع على الموظفين .

٧ - الفوائد التى تنتج عن استعمال ما يكون متوافرا فى الصندوق .

كما تنص المسادة الرابعة عشرة منها على انه « اذا انحلت الجمعية فلكل موظف بها حق فى مجموع مبلغ الخمسة فى المائة الذى دفعه وكذلك فى المبلغ الذى دفعته الجمعية سواء اكان المبلغ قد استعمل فى التأمين على الحياة أم كنا مودعين فى صندوق التوفير .

اما المبالغ الاخرى التى توجد فى الصندوق فالجمعية حق منحها لمن تشاء من الموظفين المذكورين .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة الزراعية المصرية قد نص فى مادته الاولى على إنشاء مؤسسة عامة تسمى الهيئة الزراعية المصرية تكون لها الشخصية الاعتبارية ونلق برئاسة الجمهورية - كما ينص فى مادته الثالثة على ان تندرج فى الهيئة المنشأة وفق احكام هذا القانون الجمعية الزراعية المصرية وتحل الهيئة محلها فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات كما تنتقل اليها جميع ماله من اموال منقولة او عقارية .

ومؤدى ذلك ان الجمعية الزراعية المصرية زالت شخصيتها كشخص من اشخاص القانون الخاص وحل محلها المؤسسة وهو شخص من اشخاص القانون العام ومقتضى ذلك انقضاء الجمعية المذكورة وزوال شخصيتها مما كما يستوجب تطبيق حكم المادة ١٤ من لائحة صندوق التوفير سألته الفكر .

وبالنسبة لما كانت تساهم به الجمعية فى راس مال الصندوق بما يوازي ضعف مجموع المبالغ التى يمنحها الموظفون بالكيفية المذكورة فى البندين الثانى والثالث من المادة الثانية من لائحة الصندوق فانه / يعتبر جزءا من اجر العاملين فيها وانما هى مساهمة منها فى الصندوق للقيام بالامباء المنوطه به .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسم الاستشارى الى انه يربط على صدور القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء مؤسسة عامة تسمى الهيئة الزراعية المصرية وادماج الجمعية الزراعية المصرية فيها وحل المؤسسة محلها فيها لها من حقوق وما عليها من التزامات زوال هذه الجمعية مما يقتضى تطبيق حكم المادة ١٤ من لائحة صندوق التوفير الصادرة بقرار مجلس ادارته الجمعية المذكورة فى ٢ من سبتمبر سنة ١٩٤٤ والتى تقضى باحقية كل موظف فى مجموع مبلغ المئتين خمسة الذى دفعه وكذلك فى المبلغ الذى دفعته الجمعية . وان ما كانت تساهم به الجمعية الزراعية المصرية فى هذا الصندوق لا يعتبر جزءا من اجر العمال والموظفين فيها فلا يضاف الى مرتباتهم بعد حل الصندوق .

(فتوى ٥ فى ١٩٦٧/١/٥) .

ثانياً — جمعية الاسعاف :

قاعدة رقم (٥٧٠)

المبدأ :

جمعية الاسعاف — نسوية حالات العاملين بمراكز ووحدات الاسعاف الطبي الذين كانوا قاطنين بالعمل بها وقت العمل بأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ — القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ بتعديل بعض احكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ قد افسح المجال لاعادة النظر في قرارات التعيين الصادرة تطبيقاً لاحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ بما لا يسوغ الاحتجاج بحصانة هذه القرارات — اساسي ذلك .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٢) من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه كانت تنص على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة - يعنى فى وزارة الصحة خلال ستة اشهر من تاريخ العمل بهذا القانون العاملين بمراكز ووحدات الاسعاف الطبى الذين كانوا قاطنين بالعمل بها وقت العمل بهذا القانون ، والذين تختارهم وتحدد درجاتهم لجان تشكل بقرار من وزير الصحة ولا تكون قرارات هذه اللجان نهائية الا بعد اعتمادها من وزير الصحة » ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ونص فى مادته الاولى على انه « يستبدل بنص المادة (٢) من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه النص الآتى : استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه تسوى حالات العاملين بمراكز ووحدات الاسعاف الطبى القاطنين بالعمل بها وقت العمل بالقانون ، وذلك بتعيينهم فى وزارة الصحة فى الدرجات التى تحدد طبقاً لتواعد تضمها لجنة تشكل بقرار من وزير الصحة ويمثل فيها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ووزارة الخزانة ومرفق الاسعاف وعلى أن يراعى تطبيق قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه بالنسبة الى المؤهلين . اما بالنسبة الى (م ٧٢ — ج ١٢)

غير المؤهلين فتحدد مرتبتهم واقدمياتهم بعد وضعهم فى الدرجات المقررة لهمهم على أساس حساب مدد ممارستهم لهذه المهن بمرآكر ووحدات الاسعاف كلها أو بعضها طبقا للقواعد التى تضعها اللجنة المذكورة . ولا تكون قرارات هذه اللجنة نهائية الا بعد موافقة وزير الخزانة عليها واعتمادها من وزير الصحة « — وتنص المادة الرابعة من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على أن « ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية وتكون له قوة القانون ويصل به من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه . » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أن المشرع بعد أن أناط — بمقتضى القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه — بلجان يشكلها وزير الصحة مهمة اختيار العاملين بالاسعاف الطبى الذى يعينون بوزارة الصحة وتحديد درجاتهم ، اعدا تنظيم المسألة من جديد بمقتضى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ فجعل التعيين وجوبيا لكافة العاملين الذين كانوا قائمين بالعمل وقت صدور القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، وأناط بلجنة تشكل بقرار من وزير الصحة ويمثل فيها الجبار المركزى للتنظيم والادارة ووزارة الخزانة ويرفق الاسعاف وضع القواعد التى تحدد بمقتضاها الدرجات التى يعينون عليها ، وتفيد اللجنة بمراعاة قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بحساب مدد العمل السابقة فى تقرير الدرجة والمرتبة واقدمية الدرجة بالنسبة الى المؤهلين ، وتحديد درجات غير المؤهلين على أساس حساب مدد ممارستهم لهمهم ، وقد نص القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على سريان التنظيم الوارد به بأثر رجعى من تاريخ العمل بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه .

ومن حيث أنه ولئن كانت القرارات الصادرة بتعيين العاملين بالاسعاف الطبى بوزارة الصحة تطبيقا لاحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه تعتبر قرارات ادارية تتحصن بغوات المواعيد المقررة لسحبها أو الغائها، فلك أنها تتضمن تعيينا مبتدأ بالحكومة للعاملين الذين كانوا فى خدمة جهة غير حكومية ، الا أنه وقد اعد القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه

تنظيم المسألة من جديد ووضع نظاما جديدا نص على سرياته باثر رجعى من تاريخ التنظيم السابق ، فانه يكون قد افسح المجال لاعادة النظر فى اوضاع هؤلاء العاملين بما يتفق واحكام التنظيم الجديد . ومن ثم فلا يسوغ الاحتجاج بحصانة هذه القرارات والا اهدر الاثر الرجعى للقانون الذى نص عليه صراحة فيه .

ومن حيث انه متى كان ذلك - واد كان انتابت من الاوراق ان السيد عين فى الدرجة العاشرة العمالية على ظنه انه غير مؤهل فطبقت عليه القواعد الخاصة بالعمل غير المؤهلين دون القواعد الخاصة بالعمل المؤهلين . فى حين انه كان يحمل مؤهلا دراسيا ، اذ قدم شهادته تفيد انه كان مقيدا ضمن طلبة السنة الاولى بمدرسة المعلمين :لاوليه بتسعين الكوم سنة ١٩٢٧ ، وقد اذاع ديوان الموظفين الكتاب الدورى رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ الذى جاء به ان الالتحاق بهذه المدرسة كان لنحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الاولى التحضيرية للمعلمين ، ومن ثم فان ذلك يعد دليلا كافيا على حصوله على هذا المؤهل ، خاصة وان الثابت من الطلب المقدم منه فى ٢ من مايو سنة ١٩٢١ والمودع بملف خدمته انه سبق ان تقدم بشهادته نجاحه فى السنة الرابعة بمدرسة ملحق المعلمين الاولى ، فاذا كان هذا المستند قد فقد ، وابتدت الجهات المختصة استحالة استخراج بدل فاقد لطول العهد به فانه ليس ثمة ما يمنع من قبول المستند الجديد الذى قدمه لاثبات حصوله على هذا المؤهل - وعلى ذلك فان تعيينه فى الدرجة العاشرة العمالية كان مخالفا للقانون . ويتمين تصحيح هذا الوصف باعتباره معينا فى الدرجة المقررة لمؤهله وتسوية حالته على هذا الاساس تطبيقا لاحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧١ المشار اليه، قد افسح المجال لاعادة النظر فى قرارات التعيين الصادرة تطبيقا للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه . ومن ثم يحق للسيد / ان يطالب باعادة تسوية حالته على اساس اعتباره معينا فى الدرجة المقررة لمؤهله .

ثالثا — جمعية نشر الثقافة العمالية :

قاعدة رقم (٥٧١)

المبدأ :

عدم جواز الجمع بين عضوية مجلس ادارة جمعية ورئاسة تحرير
بأجر لمجلة تصدرها الجمعية — عدم جواز استرداد ما صرف من اجراء لقاء
ما تم اداؤه من عمل بالفعل في هذه الحالة اعبالا لقاعدة الاجر مقابل العمل .

ملخص الفتوى :

تخلص وتائع الموضوع في ان وزير العمل اصدر قرارا في شهر
نوفمبر سنة ١٩٦٢ بإنشاء مجلة العمل وتعيين السيد من
العاملين بالوزارة انذاك رئيسا لتحرير المجلة ، ثم رأى انشاء جمعية
يوكل اليها ابر اصدار تلك المجلة سميت بجمعية نشر الثقافة للعاملين
بوزارة العمل ، واختير السيد المذكور عضوا بمجلس ادارة الجمعية
وسكرتيرا عاما لها بالاضافة الى عمله كرئيس لتحرير المجلة ، وظل يتقاضى
ما كان له قبل قيام تلك الجمعية الا ان وزاره الشؤون الاجتماعية اعترضت
على تقاضى السيد المذكور مكافآت من الجمعية استنادا الى المادة ٥٠ من
القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ والتي لا تجيز لعضو مجلس ادارة الجمعية
العمل بأجر للجمعية ، وقد أفتت ادارة الفتوى المختصة لوزارات النقامة
والاعلام والقوى العاملة انه لامخالفة في ذلك لهذه المادة وعدم جواز
استرداد هذه المبالغ ، بينما ذهبت اللجنة الثانية لادارات الفتوى بجنستها
المنعقدة بتاريخ ١٠ من نوفمبر سنة ١٩٨١ الى سريان الحظر المقرر في
المادة ٥٠ المتوه عنها وبالتالي استرداد تلك المبالغ .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى
والتشريع فاستعرضت القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ في شأن
الجمعيات والمؤسسات الخاصة والتي تنص المادة (٥٠) منه على انه
« لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الادارة والعمل بالجمعية بأجر » .

ومن حيث ان الجمعية المذكورة هي احدى الجمعيات الخاصة المخاطبة
بأحكام هذا القانون ، كما يسرى عليها قانون العمل ، وقد حظر المشرع في
المادة ٥٠ المشار اليها الجمع بين عضوية مجلس ادارتها والعمل فيها بأجر .

ومن حيث ان السيد المذكور جمع بين عضوية مجلس ادارة هذه
الجمعية والارتباط بها بعلاقة عمل حيث رأس تحرير مجلة العمل التي
تصدرها لقاء أجر منها ، الأمر الذي يشكل مخالفة للحظر الوارد في المادة
(٥٠) آتفة البيان .

ومن حيث ان المبالغ التي حصل عليها السيد المذكور من الجمعية
كانت نظير عمل اداه بالفعل في رئاسة تحرير المجلة ، ومن ثم فانه لا يجوز
استرداد هذه المبالغ اعمالا لقاعدة الاجر مقابل العمل .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع اني
بطلان جمع السيد بين عضوية مجلس ادارة جمعية نشر النشانة
للعاملين بوزارة العمل والعمل برئيس لتحرير مجلتها بأجر ، مع جواز استرداد
المبالغ التي صرفت له لقاء هذا العمل .

(ملف ٩٢٣/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٢/١٢/١٥)

رابعا — مؤسسة التربية البحرية بالإسكندرية :

قاعدة رقم (٥٧٢)

المبدأ :

القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة — خضوع مؤسسة التربية البحرية بالإسكندرية لأحكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وعدم جواز ايلولة اموالها الى الجهات المتصوص عليها في هذا القانون الا بعد حلها اما بقرار من الجمعية العمومية للمؤسسة أو بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية اذا توافرت الشروط المتصوص عليها في المادة ٥٧ من القانون المذكور — عدم جواز توجيه اموال هذه المؤسسة الى الشركة العربية المتحدة للملاحة البحرية حتى بعد صدور قرار بحلها الا اذا عدل القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه بما يسمح بذلك .

ملخص الفتوى :

يبين من مشروع المذكرة الايضاحية المرافقة لمشروع القرار الجمهوري الوارد مع كتاب وزارة النقل المشار اليه ان مدرسة التربية البحرية اُسست في سنة ١٩٣٢ بالإسكندرية لتعليم يتامى من أبناء المصريين وابناء الشهداء وذوى الحالة الاجتماعية البسيطة الفقاعة الاعدادية والفنون والعلوم البحرية وفن الصيد والتعليم العسكري في قسم داخلى بالمجان ويصرف لهم المئلك والملبس دون مقابل وهذه المرحلة التعليلية تؤهلهم للظنوع بالقنات البحرية أو العمل على السفن التجارية البحرية . وكانت نواة هذه المدرسة سفينة شرعية بنيت في « جلاسجو » اهداها السيدان وافتتحت الدراسة في مايو سنة ١٩٢٧ وقد غرقت هذه السفينة ببناء الاسكندرية يوم ٢٠ من اغسطس سنة ١٩٦٧ — ولما صدر القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة تم شهر الجمعية بوزارة الشؤون الاجتماعية تحت رقم ١١٤ باسم « مؤسسة التربية البحرية » ويتاريخ ٣١ من يولية سنة ١٩٦٦ وافق مجلس محافظة الاسكندرية

على منح المدرسة قطعة أرض مساحتها ١٧٦.٥٧٦ متر مربع بالبحر الميت
ببى قير لاتخاذها مقرا للمدرسة ولا يزال هذا المقترح تحت الانشاء حتى الآن
وتقوم الموارد المالية بالمؤسسة المذكورة على اعانت من محافظة الاسكندرية
ومديرية التربية والتعليم ووزارة الشؤون الاجتماعية تبلغ فى مجموعها ٢٢٨٥
جنيها سنويا فضلا عن استحقاق فى وقف اسما هانم حلیم قدره ٢٧٥٠ جنيها
سويا وللمؤسسة سندات قرض وطنى قيمتها ٢٠.٥٠٠ جنيها مودعة بالبنك
الاهلى المصرى بالاسكندرية تفل فوائده سنوية قدرها ٧١٥ جنيها أى أن
جملة الموارد المالية تصل الى ٦٧٥٠ جنيها سنويا وهى لا تفى بالالتزامات
السنوية اللازمة لاستمرار المؤسسة فى نادية رسالتها التعليمية وقد جاء
فى مشروع المذكور الايضاحية المرافقة لمشروع القرار الجمهورى المشار
اليه انه نظرا لما تلافيه المؤسسة المذكورة من مصروفات مالية سنودى لزاما
الى توقفها عن أداء رسالتها فقد رأى أن تؤول هذه المدرسة الى الشركة
العربية المتحدة للملاحة البحرية — احدى شركات المؤسسة المصرية العامة
للتنقل البحرى النابعة لوزارة النقل — لاتخاذها مركزا للتدريب البحرى مما
يحقق الاغراض التى تستهدفها وقد وافق مجلس ادارة المؤسسة المذكورة
على هذا الرأى باجتماعه المنعقد فى ٦ من يناير سنة ١٩٦٨ والذى اعتمد
محافظ الاسكندرية فى ١٢ من يناير سنة ١٩٦٨ .

ومن حيث أن المادة ٨١ من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة
الصادر بقرار رئيس الجمهورية المتحدة بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ تنص
على أن « يسرى على المؤسسات بأنواعها من حيث ادماجها وانشاء فروع
لها وتعيين مدير مؤقت لادارتها ووقف تنفيذ قراراتها وحلها وتصفيتها وجواز
تحويلها الى مؤسسة ذات صفة عامة ما يسرى على الجمعيات فى هذا
الشأن من احكام يسرى عليها الحظر المنصوص عليه فى المادتين ٢٠ و ٢٢
من هذا القانون بالنسبة الى الجمعيات » .

وتنص المادة الخامسة من هذا القانون على أنه « لا يجوز أن
ينص فى نظام الجمعية على أن تؤول أموالها عند الحل الا الى الجمعيات
أو المؤسسات الخاصة أو الاتحادات التى تعمل فى ميدان عمل الجمعية
المنحلة والمشفرة طبقا لاحكام هذا القانون » .

ويجوز ان تؤول هذه الاموال الى الجمعيات او مؤسسات او اتحادات
تعمل فى ميدان آخر بعد موافقة الجهة الادارية المختصة وبعد اخذ راي
الاتحاد المختص .

ولا يسرى هذا الحكم على المال الذى يخصص لصندوق الاعانات
المبادلة او لصندوق المعاشات .

وتنص المادة ٤٢ من هذا القانون على ان تصدر قرارات الجمعية
العمومية بالاغلبية المطلقة للاعضاء الحاضرين ما لم يشترط نظام الجمعية
اغلبية اكثر من ذلك .

وتصدر القرارات بالاغلبية المطلقة لاءءاء الجمعية العمومية فيما يختص
بتعديل النظام وباغلبية ثلثى اءضاءها فيما يختص بتقرير حل الجمعية
او اءخال تعديل فى نظامها يتعلق بفرض الجمعية او عزل اءضاء مجلس
الادارة وكذلك فيما يتعلق باندءاج الجمعية فى غيرها وكل ذلك ما لم يرد فى
نظام الجمعية نص يشترط لءلبية اكثر .

وتنص المادة ٥٧ من هذا القانون على انه يجوز حل الجمعية بقرار
مسبب من وزير الشؤون الاجتماعية بعد اخذ راي الاتحاد المختص فى
الاحوال الاءتية :

١ — اذا ثبت عجزها عن تحقيق الاغراض التى اتشئت من اءجلها .

٢ — اذا تصرفت فى اموالها فى غير الاءجه المحددة لها طبقا
لاغراضها .

٣ — اذا تعذر انعقاد جمعيتها العمومية عامين متتالين .

٤ — اذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون او اذا خالفت النظام العام
او الآداب .

وبينغ قرار الحل بخطاب موسى عليه بطم وصول .
وللجمعية ولكل ذى شأن ان يطعن فى قرار الحل أمام محكمة القضاء
الإدارى وعلى المحكمة ان تقصل فى الطعن على وجه الاستمجال وبدون
مصرفات .

ومن حيث ان مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية تخضع لاحكام
لقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بىان الجمعيات والمؤسسات الخاصة فانه
لا يجوز حلها الا بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية فى الاحوال المنصوص
عليها فى المادة ٥٧ من هذا القانون أو بقرار من الجمعية العمومية لها
يصدر بأغلبية ثلثى أعضائها ما لم يرد فى نظامها أغلبية أكثر — وانه فى حالة
حل المؤسسة المذكورة فانه يجوز ان تؤول أموالها الى جمعيات او مؤسسات
او اتحادات تعمل فى ميدان آخر بعد موافقة الجهة الإدارية المختصة وبمعد
أخذ رأى الاتحاد المختص .

ومن حيث ان الشركة العربية المتحدة للملاحة البحرية لا تعتبر جمعية
او مؤسسة او اتحادا فى حكم القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه
فلا يكون توجيه أموال المؤسسة بعد حلها بالطريق الذى رسمه القانون
المذكور الى هذه الشركة ما لم يعدل هذا القانون بما يسمح بذلك .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان مؤسسة التربية البحرية
بالاسكندرية تخضع لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات
والمؤسسات الخاصة ولا يمكن ان تؤول أموالها الى الجهات المنصوص
عليها فى هذا القانون الا بعد حلها اما بقرار من الجمعية العمومية للمؤسسة
أو بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية اذا توافرت فيها الشروط المنصوص
عليها فى المادة ٥٧ من القانون المذكور .

وحتى بعد صدور القرار بعملها فانه لا يمكن توجيه أموالها الى الشركة
العربية المتحدة للملاحة البحرية الا اذا عدل القانون المذكور بما يسمح
بذلك .

خامساً — رابطة مرشدى هيئة قناة السويس :

قاعدة رقم (٥٧٣)

المبدأ :

حل رابطة مرشدى هيئة قناة السويس بالإسماعيلية استنادا الى نص الفقرة (٤) من المادة ٥٧ من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والتي تجيز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشؤون الاجتماعية بعد أخذ رأى الاتحاد المختص اذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون او انا خالفت النظام العام او الآداب — اضراب مرشدى هيئة قناة السويس — اعضاء هذه الرابطة شاركت فى الاضراب ومارست من خلاله بحكم انتمائها للرابطة ضغوطا على زملائهم منحرفين بالرابطة عن هدفها الاجتماعى الذى حدده لها نظامها الاساسى فاضحت موطن خطر على حسن سير العمل بالرفق — القرار المطعون فيه الصادر بحل الرابطة قام على سبب صحيح مطبق للقانون — لا ينال من سلامته النعى عليه بعدم التسبب او عدم اخذ رأى الاتحاد المختص قبل اصداره لما ثبت من ان هذا القرار قد اثار فى ديباجته الى كتاب وزيرة الشؤون الاجتماعية المتضمن اسباب الحل وهو ما يعد تسببيا فى صدد شكليات القرار التى تطلبها القانون وما تبين من الاوراق من عدم وجود اتحاد نوعى لروابط وجمعيات المرشدين فى الجمهورية .

ملخص الحكم :

من حيث انه عن وجه الطعن المتعلق بتضاء الحكم المطعون فيه فى الموضوع فلن الثابت من الاوراق ان السبب الذى ابنى عليه قرار حل الرابطة المطعون فيه هو ما نسب الى تلك الرابطة من دور ذات شأن فى حادث اضراب المرشدين فى شهر ابريل سنة ١٩٨١ واعتبار هذا المسلك مخالفة جسيمة للقانون — تبرر حل الرابطة طبقا لنص الفقرة (٤) من المادة ٥٧ من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة وهى تجيز حل الجمعية بقرار مسبب من وزير الشؤون الاجتماعية بعد اخذ رأى الاتحاد المختص اذا ارتكبت مخالفة جسيمة للقانون او خالفت النظام العام او الآداب ..

ومن حيث أنه في تطبيق أحكام النص المتقدم فأنه ولئن صح ان المخالفة الجسدية للقانون التي تقع من الجمعية وتبرر طعنها عادة قراراتها وتصرفاتها التي تحمل ادارتها المستقلة عن ادارة اعضائها اخذا باستقلال الشخصية المعنوية للجمعية عن شخصية الاعضاء فيها الا ان تلك المخالفة الجسدية للقانون يتحقق وقوعها ايضا من الجمعية — بالنسبة للافعال غير المشروعة التي تكون صفة العضوية في الجمعية ملحوظة في ارتكابها او مؤثرة في مداها كان يستغل افراد الجهاز القائم على شؤون الجمعية ممثلا في مجلس ادارتها موافقهم فيها وصفاتهم المستمدة منها في نطاق نشاط مؤتم جنائيا او مخل بالنظام العام او الآداب ففي هذه الحالة لا ينفي القول باقصاء الجمعية عن المخالفة المرتكبة بزعم ان مرتكبيها من الافراد بصفاتهم الشخصية وذلك طالما ان الصفة الغالبة والمؤثرة في اتيان الاتصال غير المشروعة مردها الى صفة العضوية في الجمعية ومن ثم فأنه في صدد المساطة عن تلك الافعال طبقا لاحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه لا يعتد بالصفة الشخصية لمرتكي الافعال المذكورة بحسبانهم من الافراد حيث تتوارى صفاتهم الشخصية عنفئذ وراء صفة العضوية في الجمعية ليفقد الفعل غير المشروع منسوبها الى الجمعية ذاتها والقول بغير ذلك يهدر أساس تشريع قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة سالف الذكر ويفتح الباب على مصراعيه لتأسيس جمعيات ومؤسسات خاصة تكون ادارة للاخلال بالقانون او النظام العام او الآداب وهو ما ينبو عن التفسير السليم لاحكام القانون .

ومن حيث انه تبعاً لذلك ولما ثبت من تحقيقات النيابة العامة في قضية اضراب المرشدين رقم (١) حصر تحقيق نيابة استئناف الاسماعيلية ٨١/١٦٠١/ ادارى قسم اول الاسماعيلية ومن مذكرة نيابة استئناف الاسماعيلية ذات القضية من ان ستة من أعضاء مجلس ادارة رابطة مرشدى هيئة قناة السويس بالاسماعيلية — المشكل من احدى عشر عضوا وعلى راسهم رئيس مجلس الادارة المطعون ضده قد استغلوا موافقهم في مجلس ادارة الرابطة للتأثير والضغط على باقى المرشدين للاستجابة للتحرك الذى تمثل في الامتناع الجماعى الفجائى عن العمل

باعداد جاوزت المئة من المرشدين على المدى الزمنى الذى وقع فيه هذا التحرك فيما بين يوم ٢٢ من ابريل سنة ١٩٨١ و ٢٤ من ابريل سنة ١٩٨١ نتيجة اعتقادهم بان لهم مطالب مالية فنية وادارية لم تستجيب ادارته حينه قناة السويس لتخصيتها — ولما ثبت كذلك من ان غالبية اعضاء هذه الرابطة قد شاركت فى الاضراب ومارست من خلاله بحكم انتمائها للرابطة ضغوطا على زملائهم منحرفين بالرابطة عن هدفها الاجتماعى الذى حددته لها نظامها الاساسى فاضحت بذلك على حد قول النيابة العامة فى مذكرتها المشار اليها موطن خطر على حسن سير العمل بالمرفق ونظرا لما لهذا المرفق من اهمية خاصة بعيدة الاثر على الاقتصاد القومى بأسره ويشمل التهديد بتعطيله اضرار بالغة بانتصافيات البلاد ويسمعة هذا المرفق الدولية فمن سم يكون القرار المطعون فيه الصادر بحل رابطة مرشدى هيئة قناة السويس بالاسماعيلية لارتكابها مخالفة جسيمة للقانون قد قام على سبب صحيح مطابق للقانون ويستخلصا استخلاصا سائغا من اصول ثابتة فى الاوراق تنتجها ماديا وقانونيا ويغزو القرار بهذه المثابة بنأى عن الطعن ودون أن ينال من سلامته النعمى عليه بعدم التسبب أو عدم أخذ رأى الاتحاد المختص قبل إصداره لما ثبت من أن هذا القرار قد أثار فى ديباجته الى كتاب وزيره الشئون الاجتماعية رقم ١٨٦٨ المؤرخ ١٥/٨/١٩٨١ المتضمن اسباب الحل وهو ما يعد تسببيا فى صدد تشكيلات القرار التى تطلبها القانون والنسب فيها أيضا أخذ رأى الاتحاد المختص والذى لم يعد تمت وجه لاستيفائه بعد أن أفاد كتاب مديرية الشئون الاجتماعية بمحافظة الاسماعيلية المؤرخ ١٥/٤/١٩٨١ المودع ملف الطعن بعدم وجود اتحاد نوعى لروابط أو جمعيات المرشدين فى الجمهورية وهو ما يقتضى رفض الدعوى المقامة يطلب الغاء القرار المطعون فيه والزمام رافعها المصروفات .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه وقد أخذ بنظر مغاير لما تقدم فانه يكون قد خالف القانون تأويلا وتطبيقا وحق القضاء بالغاءه ويرفض الدعوى والزمام المدعى المصروفات ..

الفصل الخامس

جمعيات تعاونية

أولا — تأسيس الجمعيات التعاونية والإشراف عليها :

(١) تأسيس الجمعيات التعاونية والإسهام في رأس مالها :

قاعدة رقم (٥٧٤)

المبدأ :

القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن المؤسسات العامة التعاونية — سلطة هذه المؤسسات في تأسيس جمعيات تعاونية — انشاء هذه الجمعيات يتم وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٤ من القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن المؤسسات العامة التعاونية تنص على ان « للهيئة تأسيس جمعيات تعاونية لتحقيق الاغراض التي تراها لازمة لتنمية الاقتصاد القومي ولها ان تتولى هذه الجمعيات بمفردها دون ان يشترك معها مؤسسون آخرون » .

وقد اثار هذا القانون في ديباجته الى القانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية ، مما يستفاد منه ان الجمعيات التعاونية التي تنشئها المؤسسات التعاونية انما يتم انشاؤها وفقا لاحكام هذا القانون .

(فتوى ١٢٦ في ١٩٦٨/٢/٤)

قاعدة رقم (٥٧٥)

المبدأ :

مؤدى نصوص قانون الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ أنه لا سبيل للمساهمة فى رأس مال الجمعيات التعاونية الا من خلال الاكتتاب فى أسهم رأس المال ولا يتم ذلك بغير اداء النقدي فى مواعيد محددة — قرار مجلس اداره المؤسسة لا يرتب بدانه مساهمتها فى رؤوس أموال الجمعيات المذكورة طالما لم يعقبه اكتتاب فى أسهمها بالطريقة المبينة فى نصوص القانون — سلطة الاشراف المقررة للمؤسسة على الجمعيات لا يخولها حق الزام تلك الجمعيات بفرائض مالية وانما يعطيها مكنة الاشراف الادارى للتحقق من التزام الجمعيات باحكام القانون والنظم الاساسية لكل منها — ما تحصل عليه المؤسسة من مواد نظير الخدمات والأعمال التى تؤديها للغير لا يعطيها حقا فى ترتيب التزامات مالية فى ثمة الجمعيات دون ان يقابلها خدمة او عمل فعلى يعود عليها بالنفع الخاص — اساس ذلك — تطبيق — عدم احقية الهيئة العامة لتعاونيات البناء والاسكان فيما تطالب به المجمعات التعاونية للانشاء والتعمير .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كان القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن المؤسسات العامة التعاونية قد اجاز فى مادته الثالثة للمؤسسات المساهمة فى رأس مال الجمعيات مع اعتبار المساهمة متحتقة بمجرد صدور قرار من مجلس ادارة المؤسسة بذلك فانه بالغاء هذا القانون بنص المادة الثانية من مواد اصدار قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ أصبح من غير الجائز المساهمة فى رأس مال الجمعيات التعاونية الا وفقا لاحكام المنظمة لرأس مال تلك الجمعيات وكيفية المساهمة فيها .

وقد صدر قرار مجلس ادارة المؤسسة بالمساهمة فى رأس مال الجمعيات المذكورة فى ١٩٦٦/٢/٨ ولذلك فلا يخضع لاحكام قانون

الجمعيات التعاونية الصادر بالقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ الذي ينص في مادته الأولى على أن : ...

(أ) يتكون رأس مال الجمعية من أسهم غير محدودة العدد يكون لكل شخص حق الاكتتاب فيها والنزول عنها لأي شخص آخر وفقا لأحكام القانون ونظام كل جمعية « وينص في مادته الرابعة على أن « تكون أسهم الجمعية اسمية وغير قابلة للتجزئة ... » كما ينص في المادة الخامسة منه على أن : « لا يجوز للجمعية التعاونية أن تصدر أسهما بقيّة تغاير القيمة المنصوص عليها في نظامها ويجب ألا تزيد هذه القيمة على جنيه واحد يؤدي دفعة واحدة أو على أقساط بحيث لا يقل ما يؤدي عند الاكتتاب عن ربع قيمة السهم ويعين نظام الجمعية أجلا أقصى لاداء باقى قيمة الأسهم المكتتب فيها بحيث لا يزيد هذا الأجل على سنتين ويخون للجمعية بعد ذلك الحق في فصل العضو الذي لم يؤد الباقي بمجرد أخطاره بكتاب يوصى عليه » .

ومؤدى ذلك انه لا سبيل للمساهمة في رأس مال الجمعيات التعاونية الا من خلال الاكتتاب في أسهم رأس المال ولا يتم ذلك بغير الاداء النقدي في مواعيد محددة ، ولهذا فإن قرار مجلس ادارة المؤسسة لا يربط بذاته مساهمتها في رؤوس أموال الجمعيات المذكورة طالما لم يعقبه اكتتاب في أسهمها بالطريقة المبينة في النصوص السابقة .

وإذا كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤٢٠ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم المؤسسة الحربية التعاونية لبناء والاسكان قد جعل للمؤسسة سلطة الاشراف على الجمعيات التعاونية للانشاء والتعمير ، فإن ذلك لا يخولها حق الزام تلك الجمعيات بفرائض مالية وانما يعطيها مكانة الاشراف الادارى للتحقق من التزام الجمعيات بأحكام القانون والنظم الأساسية لكل منها ، وبالمثل فإنه اذا كانت المادة (٢٦) من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ الذي صدر قرار مجلس الادارة بقرئض النسبتين محل البحث في ظلة قد اخلت في

موارد المؤسسة ما تحصل عليه نظير الخدمات والأعمال التي تؤديها للغير :
فإن ذلك لا يعطيها حقاً في ترتيب التزامات مالية في ذمة الجمعيات دون
أن يتقبلها خدمة أو عمل فعلي يعود عليها بنفع خاص وعلى ذلك فلم
يكن يحق للمؤسسة فرض نسبة الـ ١٥% من قيمة الأعمال التي تباشرها
الجمعيات ، أو بنسبة الـ ١% من قيمة مبيعاتها ولا يكون لها نتيجة لذلك
ذمة حصيلة نقدية في ذمة الجمعيات يمكن استخدامها في المساهمة في
رأس مالها .

لذا انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى :
احقية الهيئة العامة لتعاونيات البناء والإسكان فيما تطالب به الجمعيات
التعاونية للانشاء والتعمير .

(ملف ٦٢/٣/٢٢ — جلسة ١٩٧٩/١١/١٤)

(ب) الاشراف على الجمعيات التعاونية :

قاعدة رقم (٥٧٦)

المبدأ :

جمعيات تعاونية - الجهة الادارية المختصة والوزير المختص
بالاشراف عليها - استصدار قرار من رئيس الجمهورية باعتبار
أحدى المؤسسات العامة الجهة الادارية المختصة اعمالا لنص
المادة الاولى من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ على ان يحدد
الوزير المختص فى هذا القرار بأنه رئيس مجلس ادارتها -
غير جائز - وجوب تحديد الوزير المختص بأنه الوزير المشرف على المؤسسة
أو أى وزير آخر .

ملخص الفتوى :

نص قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لسنة ١٩٦٥ - بتحديد
الجهات الادارية المختصة بالاشراف على الجمعيات التعاونية - فى مادته
الاولى على ان تتولى وزارة الاصلاح الزراعى بالنسبة الى الجمعيات
التعاونية الزراعية ، ووزارة التكوين بالنسبة الى الجمعيات التعاونية
الاستهلاكية ، ووزارة الصناعة بالنسبة الى الجمعيات التعاونية الاناجية
مباشرة الاختصاصات الآتية :

ثم صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٥ - بتحديد
اشراف وزارة الحربية على الجمعيات التعاونية الخاصة بالثروة المائية -
ونص فى المادة الاولى منه بان تتولى وزارة الحربية بالنسبة الى
الجمعيات التعاونية للثروة المائية مباشرة الاختصاصات الموصحة
بالمادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لسنة ١٩٦٥
وبمقتضى ذلك ان القرار الجمهورى رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٥ قد انطأ
بوزارة الحربية الاختصاصات التى أوردتها القرار الجمهورى رقم ١٤٣١
لسنة ١٩٦٥ بالنسبة الى الجمعيات التعاونية للثروة المائية . على ان
صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٣ لسنة ١٩٦٢ - بشأن ادخال
(م - ٧٣ - ج ١٢)

بعض التعديلات على قرار رئيس الجمهورية المتعلقة بشئون الثروة —
فإنط هذه الاختصاصات بالمؤسسة العامة للثروة المائية ، اذ قضى
فى المادة الثالثة منه بان يستبدل عبارة وزارة الحرية بالمؤسسة العامة
للثروة المائية ، وتستبدل عبارة وزير الحرية برئيس مجلس ادارة
المؤسسة ، فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٠
المشار اليه .

ومع ذلك بقيت المؤسسة العامة للثروة المائية معزلة عن باقى
الاختصاصات المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٦ باصدار
قانون الجمعيات التعاونية ، والقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء
الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم ، اذ عقد هذان
القانونان بعض الاختصاصات للوزير المختص ، وبعضها لوزير الشئون
الاجتماعية ، وبعضها للجهة الادارية المختصة . وهذه الاختصاصات
هى التى لم تتناولها قرارات رئيس الجمهورية رقم ١٤٣١ لسنة ١٩٦٠
ورقم ٢٠١٤ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٢٧٣ لسنة ١٩٦٢ — مثل منح الاعانات
المائية التى تيسر للجمعيات التعاونية تعيين المراجعين ، وتنظيم منح
هذه الاعانات ، وتعيين مدير او مجلس ادارة مؤقت للجمعية ينوب
الاختصاصات المخولة فى نظائها لمجلس ادارتها ، ووضع القواعد الخاصة
بنظام الجمعية التعاونية ، واصدار قرار حل الجمعية او انقضاءها ،
وطلب الحكم بحل الجمعية ، وتعيين المصنين وعزلهم فى حالات تصفية
الجمعية ، وتحديد مقدار التخفيض فى رسوم التحليل فى المعامل الكيميائية
للحكومة وغيرها من الخدمات التى تؤديها الحكومة وتعين هذه الخدمات
التي تتمتع بها الجمعيات التعاونية ، وشهر عقد تأسيس الجمعية ،
وغير ذلك من الاختصاصات التى وردت فى القانونين سالفى الذكر .

ومن حيث انه بتاريخ ١٢ من يونيه سنة ١٩٦١ صدر القانون رقم ٥٢
لسنة ١٩٦١ باحلال تعديلات على بعض التشريعات المتعلقة بشئون
التعاون ، ونص المادة الأولى منه على أن « يستبدل بعبارة وزارة
الشئون الاجتماعية والعمل ووزير الشئون الاجتماعية بعبارة « الجهة

استصداره - في هذا الخصوص - تحديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة للثروة المائية ، فان ذلك التحديد فيه مجاوزة لموضوع التفويض المنصوص عليه في القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ ، والذي لم يفوض رئيس الجمهورية الا في تحديد الوزير المختص ، فلا يجوز لقرار رئيس الجمهورية الذي يصدر في هذا الشأن الا أن يعين وزيرا من الوزراء ، ويعتبره الوزير المختص . كما ان في تحديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس ادارة المؤسسة المذكورة تعديل لاحكام القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ ، ولا يجوز ان يصدر مثل هذا التعديل الا بقانون ، لا سيما ان القوانين التي أشار اليها القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ - ومن بينها القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه - تضى على وزير الشؤون الاجتماعية - الذي أصبح الوزير المختص - سلطات من صميم اختصاص الوزير ، ومما لا يمكن أن يمارسها خلاله ، كاعفاء الجمعيات التعاونية بالاتفاق مع وزير الخزانة من بعض الضرائب والرسوم . ولا يسوغ أن تحول هذه الاختصاصات الى رئيس مجلس ادارة المؤسسة دون الوزير المشرف عليها ، إذ أن مثل هذا الاعفاء من الضرائب والرسوم هو من صميم أعمال الاشراف التي يمارسها الوزير بالنسبة الى المؤسسات العامة ، في ضوء السياسة العامة للدولة .

والواقع ان ما يوجه من اعتراض على تضمين قرار رئيس الجمهورية المطلوب استصداره تحديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة للثروة المائية ، يمكن ان يوجه الى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٠٨ لسنة ١٩٦١ الذي اعتبر رئيس مجلس ادارة كل من المؤسسة العامة التعاونية الاستهلاكية والمؤسسة العامة التعاونية للاسكن ، يقوم مقام الوزير المختص ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٣ لسنة ١٩٦٢ الذي استبدل بعبارة وزير الحربية عبارة رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة للثروة المائية . ومن ثم فلا وجه للاستناد الى القرارين الجمهوريين الآخرين للقول بجواز تضمين القرار الجمهوري المطلوب استصداره تحديد الوزير المختص بأنه رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة للثروة المائية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه يجوز استصدار قرار من رئيس الجمهورية باعتبار المؤسسة العاملة للثروة المائية الجهة الادارية المختصة المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦١ بالنسبة الى الجمعيات التعاونية للثروة المائية ، على أن يحدد الوزير المختص فى هذا القرار ، بأنه الوزير المشرف على المؤسسة سلفة الذكر (أو أى وزير آخر يحدد من بين الوزراء) ، وليس رئيس مجلس ادارة هذه المؤسسة .

(فتوى ٧٦٣ فى ١٤/٩/١٩٦٤)

ثانيا : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية :

قاعدة رقم (٥٧٧)

المبدأ :

القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراجعة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها — المادة الثانية من هذا القانون — نصها على ان تنشأ بكل مؤسسة او هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة المشار اليها فى المادة السابعة ادارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة او الهيئة وما يتبعها من شركات وجمعيات تعاونية . . — تحديد معيار تبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة فى تطبيق القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه — هذا القانون اخذ بنفس المعيار الذى اخذ به القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ فيما يتعلق بتبعية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة وهو ملكية المؤسسة العامة لى نصيب فى رأسمال الجمعية التعاونية .

ملخص التفسوى :

من حيث ان ادارة الفتوى لوزارة النقل كانت قد أبدت فى كتابها المؤرخ ١٩٦٩/٧/٢٧ ان الجمعيات التعاونية للنقل بالسيارات التى تساهم المؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلى فى رأسمالها بمقدار ٢٥% منه ولم يصدر قرار جمهورى باعتبارها من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة المذكورة لا تخضع لاحكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه ، وتبدى وزارة النقل ان القانون رقم ١٦٧ لسنة ١٩٦١ بتنظيم مراقبة حسابات المؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها كان ينص فى ملحقه الاولى على سريان احكامه على المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادى التى يكون من اغراضها انشاء وتأسيس شركات مساهمة او الاكتتاب فيها وعلى الشركات العامة التى تساهم فيها هذه المؤسسات بنسبة ٢٥% فكثر ، وقد استبدل بهذا القانون القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ الذى نص فى

مادته الثانية على أن ينشأ لكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة إدارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما ينبعها من شركات ومنشآت وجمعيات تعاونية ، ويخلص من المتابعة بين النصين المشار إليهما أن القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ أضاف إلى الجهات التي تباشر مراقبة الحسابات اختصاصاتها في شأنها الجمعيات التعاونية وذلك لأن قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ الذي كان معمولاً به وقتئذ كان ينص في المادة ١٢ منه على أن المؤسسة في سبيل تحقيق أغراضها أنشاء شركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بمعزها أو مع شريك أو شركاء آخرين ولذلك كلن من الطبيعي أن ينص القانون ٤٤ لسنة ١٩٦٥ على سريان أحكامه على الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة ، ونظراً لاشتراك المؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلي في رأسمال الجمعيات التعاونية للنقل . فان هذه الجمعيات تخضع لأحكام قانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار إليه .

ومن حيث أن القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم مراجعة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها ، ينص في مادته الأولى على أن « يسرى هذا القانون على جميع المؤسسات العامة والهيئات العامة التي تمارس نشاطاً اقتصادياً ، ويحدد رئيس الجهاز المركزي للحسابات ، بقرار منه ، المؤسسات العامة والهيئات العامة التي ينشأ بكل منها إدارة لمراقبة الحسابات » وينص في مادته الثانية على أن « تنشأ بكل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات العامة والهيئات العامة المشار إليها في المادة السابقة إدارة تختص بمراقبة حسابات المؤسسة أو الهيئة وما ينبعها من شركات ومنشآت وجمعيات تعاونية وفحص ميزانياتها ومراكزها المالية وحساباتها الختامية . . . » .

ومن حيث أنه يستفاد من النصين سالفى الذكر أن إدارة مراقبة الحسابات في المؤسسة العامة تباشر اختصاصها بالنسبة لما يتبعها من جمعيات تعاونية ، ومن ثم يلزم تحديد معيار لتبعية الجمعيات التعاونية للنقل المشار إليها .

ومن حيث أنه يتعين بإدء ذى بدء أستبعاد معيار الأشراف العام المقرر للجهة الادارية المختصة فى المادتين ٣٥ و ٣٦ من قانون الجمعيات التعاونية رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ ، لأن هذا المعيار يؤدي الى بعبية الجمعيات التعاونية المملوكة للأمرآد كلية الى المؤسسات العامة أو الجهة الادارية المختصة التى تشرف عليها وهو قول لا سند له من القانون .

ومن حيث أنه بالرجوع الى أحكام القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن المؤسسات العامة وهو القانون النافذ وقت صدور القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه يتضح ان المادة ١٢ منه نصت على ان « تقوم كل مؤسسة فى حدود نشاطها بالمشاركة فى تنمية الاقتصاد القومى وتتولى الاشراف على الشركات والجمعيات التعاونية التابعة لها والتنسيق فيما بينها » وان المادة ١٣ نصت على أن « للمؤسسات العامة فى سبيل تحقيق اغراضها ان تتبع الوسائل اللازمة لذلك ولها على الأخص (أ) انشاء شركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بفرداها أو مع شركاء آخرين » ونصت المادة ١٥ على ان « يتكون رأسمال المؤسسة من (أ) ائصبة الدولة فى رؤوس اموال ما يتبع المؤسسة من شركات وجمعيات تعاونية ومنشآت » .

ومن حيث أنه يبين من نصوص القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ سالفة الذكر ان للمؤسسة العامة ان تنشئ لتحقيق اغراضها جمعيات تعاونية بالاشتراك مع آخرين وهذه الجمعيات التعاونية المختلفة تعتبر تابعة للمؤسسة ولم تتطلب هذه النصوص أى شرط لتحقيق تلك التبعية بل يكفى تملك المؤسسة العامة لأى حصة فى رأسمال الجمعية التعاونية لاعتبارها تابعة للمؤسسة ومادام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ صدر فى ظل العمل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ ورد فى ملحقه الثانية نفس عبارات القانون الأخير الخاصة بالتبعية فإنه يخلص من ذلك ان القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ أخذ بنفس المعيار الذى أخذ به القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ فيما يتعلق بعبية الجمعيات التعاونية للمؤسسات العامة وهو ملكية المؤسسات العامة لأى نصيب فى رأسمال الجمعية التعاونية .

ومن حيث أنه لا يغير ، ما تقدم صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام واخذه في التبعة بمفاعيم جديدة لأن ارادة مشرع القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ صدرت وتحديث منذ صدورها على النحو الذي صدرت به .

من اجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى ان ادارة مراقبة الحسابات بالمؤسسة المصرية العامة للنقل الداخلى تختص بمراجعة حسابات الجمعيات التعاونية للنقل المشار اليها التى اشتركت المؤسسة المذكورة فى رأسمالها وذلك عملا بحكم المادة الثانية من القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ .

(فتوى ٧٥٠ نى ١٦/٦/١٩٧٠)

ثالثا : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات
التعاونية الإنتاجية :

قاعدة رقم (٥٧٨)

المبدأ :

يجرى توزيع النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية بأن يؤول نصفها
الى صناديق المساعدات بمديريات الشؤون الاجتماعية الاقليمية ويقسم
النصف المتبقى فيما بين الجمعية التعاونية والاتحاد التعاونى المركزى -
اساس ذلك - المادة ٥٦ من القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ بالتعاون
الإنتاجى .

ملخص القوى :

ان قانون التعاون التعاون الإنتاجى رقم ١٩٧٥/١١٠ قضى فى المادة
٥١ بتخصيص ١٥% من الفائض الناتج عن نشاط الجمعية للخدمات
الاجتماعية وقضى فى المادة ٥٦ بأن يتولى مجلس ادارة الجمعية صرف ثلث
ذلك النسبة فى منطقة الجمعية وبأن يتولى مجلس ادارة الاتحاد التعاونى
الإنتاجى المركزى صرف باقى هذه الحصيلة على مستوى الجمهورية ،
وبتاريخ ١٩٧٧/٦/٢٦ عمل بقانون الضمان الاجتماعى رقم ١٩٧٧/٢٠
الذى قضى فى المادة ٢٤ بإنشاء صندوق للمساعدات بمديريات الشؤون
الاجتماعية الاقليمية وأدخل فى موارده ٥٠% من النسبة المقررة لحساب
الخدمات الاجتماعية من فائض أرباح الجمعيات التعاونية .

وبناء على ذلك فان النسبة المخصصة من فائض الجمعيات التعاونية
الإنتاجية للخدمات الاجتماعية يجسرى توزيعها بحيث يؤول نصفها الى
صناديق المساعدات بمديريات الشؤون الاجتماعية الاقليمية ، ويقسم
النصف المتبقى فيها بين الجمعية التعاونية والاتحاد التعاونى المركزى
نستحق الجمعية ثلثه ، بينما يستحق الاتحاد الثلث .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ايلولة نصف النسبة المخصصة للخدمات الاجتماعية من مائض الجمعيات التعاونية الانتاجية الى مناحيق المساعدات المثلر اليها ، وتوزيع النصف المتبقى فيما بين الجمعية والاتحاد التعاونى على أساس الظئين للجمعية والثلث للاتحاد .

(ملك ٦٥/٢/٢٢ - جلسة ١٦/١٢/١٩٨١)

رابعا : شئون العاملين بالجمعيات التعاونية :

(١) يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين المرتب والمعاش المستحق قبل التعيين فيها :

قاعدة رقم (٥٧٩)

المبدأ :

القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بشأن عدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة وبين المعاش المستحق قبل التعيين فيها — عدم سريته على العاملين في الجمعيات — لو أراد المشرع — فم ذلك نص عليه في القانون المذكور .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ لم يحظر الجمع الا بين المعاش ومرتب الوظيفة في الشركات التي تساهم فيها الدولة ، ولم يشر الى مثل الجمعية التعاونية محل البحث ، ومن ثم فان الحظر المذكور لا يمتد الى العاملين في هذه الجمعية ، اذ انه قيد على حق الأشخاص الذين يستحقون معاشا من الحكومة أو المؤسسات العامة ، في الجمع بين معاشهم وما يتقاضونه مقابل عملهم في الشركات وفق ما تقرره قوانين المعاشات العاملين بها ، ويوصف هذا الحظر قيذا فائته لا يجوز التوسع فيه ، او القياس عليه ازاء صريح نص القانون ، بل يتعين قصره على ما ورد في هذا النص فلا يسرى الا على الشركات التي تساهم فيها الدولة .

ومما يؤكد هذا النظر ان المشرع لو أراد بسط الحظر المذكور على العاملين في مثل الجمعية المشار اليها لنص على ذلك صراحة في القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ او في قانون لاحق ، على غرار ما فعل عندما اراد تطبيق احكام لائحة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٢٦ لسنة ١٩٦٣ ، على العاملين بالجمعيات

— ١١٦٥ —

التعاونية التي تساهم فيها الدولة ، اذ صدر بذلك قرار رئيس الجمهورية
رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم سريان احكام القانون
رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في الجمعية التعاونية للكساء الشعبي
بالحلة الكبرى .

(ملك ٨٥/٢/٢١ — جلسة ١٩٦٥/١٠/٦)

(ب) مدى استحقاق العاملين بالجمعيات التعاونية لاعانة غلاء
المعيشة :

قاعدة رقم (٥٨٠)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ بمرين احكام لائحة
نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس
الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التي
تساهم فيها الدولة - مرين احكام هذه اللائحة على العاملين بالجمعيات
التعاونية التي كانت قائمة فى ١٠/٣/١٩٦٣ - أثر ذلك - عدم استحقاق
العامل اعانة غلاء معيشة عن مولوده الأول الذى رزق به فى ١٢/١١/١٩٦٤

ملخص التوى :

من حيث أن السيد / سكرتير مجلس اداره شركة
الأهرام للمجمعات الاستهلاكية تقدم بطلب اوضح فيه أنه عين بأجمعية
التعاونية المركزية بتاريخ ٢٦/٢/١٩٦٢ ورزق بمولوده الأول فى
١٢/١١/١٩٦٤ ومن ثم طالب بصرف اعانة غلاء المعيشة المستحقة له
عن هذا المولود تأسيسا على أن لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة
للمؤسسات العامة الصادرة بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦
لسنة ١٩٦٢ - والتي تضمنت إلغاء اعانة غلاء المعيشة - لم تسر على
العاملين بالجمعية المذكورة الا بمقتضى قرار وزير التكوين رقم ٣٨٠
لسنة ١٩٦٤ الصادر فى ١٢/١١/١٩٦٤ .

ومن حيث أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦
لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات
العامة نصت على أن تسرى احكام النظام المرافق على جميع العاملين فى
الشركات التى تتبع المؤسسات العامة كما تسرى احكام هذا النظام على
الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة والتى يصدر باخضاعها
لأحكامه قرار من رئيس الجمهورية .

وواضح من هذا النص ان سريان احكام اللائحة المشار اليها على الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة منوط بصحور قرار من رئيس الجمهورية باخضاعها لتلك الاحكام .

ومن حيث انه تنفيذاً لذلك صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٦٦ لسنة ١٩٦٣ نقض في المادة الاولى منه بان تسري احكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة . ونص في المادة الثانية على العمل به من تاريخ نشره .

ومن حيث ان هذا القرار قد نشر في ٢ من اكتوبر سنة ١٩٦٣ فمن ثم يكون العاملون بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة - ومن بينها الجمعية التعاونية المركزية - قد خضعوا لاحكام لائحة نظام العاملين بالشركات اعتباراً من هذا التاريخ .

غير انه صدر بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ الذي قضى في مادته الاولى بان يستبدل بنص المادة ١ من القرار الجمهوري رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه النص الآتي : « تسري احكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة انصاح بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص » . ونص في مادته الثانية على نشره بالجريدة الرسمية . وقد تم هذا النشر في ٢٨ من يوليو سنة ١٩٦٤ .

وقد اصدر وزير التكوين في ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٤ قراره رقم ٣٨٠ بمرين اللائحة افة الذكر على العاملين بالجمعية التعاونية (عمر افندي والجمعية التعاونية الاستهلاكية المركزية) .

ومن حيث أنه لا يسوغ الاحتجاج بالقرار الجمهورى رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ آنف الذكر للقول بعدم خضوع الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة لأحكام نظام العاملين بالشركات الا بعد صدور قرار بتحديددها من الوزير المختص . ذلك أنه بنشر القرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ خضعت الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة والتى كانت قائمة فى هذا التاريخ لأحكام تلك اللائحة . وبالنسبة الى فان التعديل الذى أورده القرار رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ لا يسرى الا على الجمعيات الجديدة التى تنشأ فى ظل العمل به . فهذه وحدها هى تلك التى لا تخضع لأحكام اللائحة الا بصدور قرار من الوزير المختص .

ومن حيث أنه تأسيسا على ذلك لا يستحق السيد / اعانة غلاء معيشة عن مولوده الأول الذى رزق به فى ١٢/١١/١٩٦٤ لأن الجمعية التعاونية المركزية كانت تخضع فى ذلك الوقت لأحكام لائحة العاملين بالشركات ، وقد تضمنت هذه اللائحة إلغاء القواعد الخاصة باعانة غلاء المعيشة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى خضوع الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة والتى كانت قائمة فى ٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٢ تاريخ نشر القرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٢ ، لأحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة .

وترتقيا على ذلك لا يستحق السيد / اعانة غلاء معيشة عن مولوده الأول الذى رزق به فى ١٢/١١/١٩٦٤ .

(ج) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية للنزابة الادارية
والمحاكمات التأديبية :

قاعدة رقم (٥٨١)

المبدأ :

مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية لاحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن النزابة الادارية والمحاكمات التأديبية طبقا لاحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ - شرطه ان يكونوا من العاملين بالجمعيات التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية طبقا للبند ٢ من المادة الاولى من القانون الاخير - اللؤل بامتداد رقابة النزابة الادارية الى الجمعيات والهيئات الخاصة بمجرد اشراف الدولة عليها او تملكها نسبة مئوية من رأسمالها استنادا الى فكرة المصلحة العامة - لا محل له ازاء صراحة النص الذى يستلزم صدور قرار جمهورى .

ملخص الفتوى :

ان قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان احكام قانون النزابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة الذى عمل به من تاريخ نشره فى ١٧ من يناير سنة ١٩٥٩ قد اشار فى ديباجته الى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الاحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة والقوانين المعدلة له ، وكذا الى القانون رقم ٢٨٤ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة والقوانين المعدلة نه ونص فى المادة الاولى منه على انه : « مع عدم الاخلال بحق الجهة التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تسرى احكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على :

(١) موظفى المؤسسات والهيئات العامة .

(م - ٧٤ - ج ١٢)

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة المشار اليها من تطبيق احكام هذا القانون .

(٢) موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية .

(٣) موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حدا أدنى من الارباح » .

ويؤخذ من نص المادة الاولى آتفة الذكر انها جعلت الاصل خضوع العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة باحكام قانون النيابة الادارية واجازت لرئيس الجمهورية استثناء بعضها من تطبيق احكام هذا القانون ، كما اخضعت العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية لاحكام القانون المذكور كذلك قضت بـسريان احكام القانون ذاته على العاملين بالشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو التي تضمن لها حدا أدنى من الارباح وواضح من هذا النص أن قصد الشارع قد اتجه الى الاعتداد بالشكل القانوني للمنشأة وانه فرق في خصوص ما تقدم بين حالات العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة والعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة والعاملين بالشركات التي تساهم فيها الدولة أو تضمن لها حدا أدنى من الارباح فأطلق النص بالنسبة الى المؤسسات والهيئات العامة ثم رخص لرئيس الجمهورية في الاستثناء من هذا الاصل بأن خوله سلطة استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة من تطبيق قانون النيابة الادارية وحدد بالنسبة الى الجمعيات والهيئات الخاصة من يملك اخضاعها لاحكام قانون النيابة الادارية فنص على أن رئيس الجمهورية يصدر قرارا بتحديد ما يخضع منها لاحكام هذا القانون وهذه السلطة المخولة لرئيس الجمهورية منوطة به وحده يعملها بها يتراءى له محققا للمصالح العام أو لحكمة خاصة يقدرها هو بما له من سلطة في هذا الشأن بحيث يكون خضوع الجمعيات والهيئات الخاصة للقانون المذكور

رهينا بصحور الفرار المشار اليه . والقول بان رقابة النيابة الادارية تمتد الى هذه الجمعيات والهيئات الخاصة بمجرد اشراف الدولة عليها او تملكها نسبة مئوية من رأسمالها بحد لا يقل عن ٢٥٪ من رأس المال استنادا الى فكرة المصلحة العامة انما ينطوى على اهدار لصريح النص وانكار عسلطة رئيس الجمهورية المخولة له قانونا في هذا الخصوص بما يجعل النص نافلة ويمطل حكمه .

لذلك انتهى الرأى الى ان الجمعيات والهيئات الخاصة التى يخضع العاملون بها لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية هى تلك التى يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية وذلك وفقا لنص البند (٢) من المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آف الذكر .

(ملف ١١٥/٢/٨٦ - جلسة ١٩٦٦/٣/٢)

قاعدة رقم (٥٨٢)

المبدأ :

العاملون بالجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام الذين تنطبق عليهم احكام القرار الجمهورى رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته لا يخضعون لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الا اذا صدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

سبق أن انتهت الجمعية العمومية بجلسة ٢ من مارس سنة ١٩٦٦ الى ان الجمعيات والهيئات الخاصة التى يخضع العاملون بها لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية هى تلك التى يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية وذلك وفقا لنص البند ٢ من المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ : ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار

تانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العلم وتنص المادة الرابعة منه على أن نعتبر وحدة اقتصادية فى حكم هذا القانون شركات القطاع العلم والجمعيات التعاونية والمنشآت التى تتبع المؤسسات العامة : فائىر تبعا لذلك مدى خضوع الجمعيات التعاونية التى تعتبر وحدات اقتصادية تابعة لمؤسسة عامة لقانون النيابة الادارية ، واعدت ادارة الدراسات والبحوث الفنية بالنيابة الادارية مذكرا انتهت فيها الى عدم خضوع الجمعيات التعاونية المذكورة لقانون النيابة الادارية ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية باخضاعها لهذا القانون .

ومن حيث أن المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ تنضى بأنه مع عدم الاخلال بحق الجهة الادارية التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقق ، تسرى احكام المواد من ٢ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على « ١ » . . . « ٢ » موظفى الجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية — ويخلص من حكم هذه المادة أن الاصل عدم خضوع العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة لاحكام انقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليها فى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والاستثناء هو أن يخضع لهذه الاحكام العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية . ومن المسلم أن الاستثناء لا يقاس عليه ولا يتوسع فى تفسيره . ولذلك لا يخضع العاملون بالجمعيات لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات النأديبية الا اذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باخضاعها لاحكامه ، سواء فى ذلك الجمعيات التعاونية وغير التعاونية والجمعيات الخاصة والجمعيات ذات النفع العام والجمعيات التابعة للقطاع العلم .

ومن حيث أنه لا يغير مما تقدم صدور القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العلم ، ونصه فى المادة ٧ من مواد الاصدار على أن « لرئيس الجمهورية أن يصدر قرارا بتنظيم جميع اوضاع العاملين فى المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها » وكذلك صدور قرار رئيس الجمهورية المشار اليه فى المادة المذكورة وهو

القرار رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ ونضمه المواد ٦٠ و ٦٢ و ٦٣ و ٦٨ منه وهى المواد التى تحكم تأديب العاملين بالقطاع العام ومن بينهم العاملين فى الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة. وكيفية التنظيم من القرارات التأديبية وكيفية إحالتهم الى المحكمة التأديبية وأحوال الطعن فى احكام هذه المحكمة - ذلك ان اعمال هذه النصوص لا يعنى بالضرورة خضوع هؤلاء العاملين لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية وانما هو تطبيق لنصوص وردت فى نظام تأديبى خاص بطائفة من العاملين بالجمعيات التعاونية ، وسواء اتفقت هذه النصوص مع احكام قانون النيابة الادارية أو اختلف معه ، فانها تطبق فى الحدود التى وردت فيها ولا يصح تفسيرها على انها خضوع لقانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ما دام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ قد حدد الاداة التى يتم بها هذا الخضوع بالنسبة للعاملين بالجمعيات .

ومن حيث أنه وان كانت الجمعيات التعاونية التى تتبع مؤسسات عامة تعتبر من الوحدات الاقتصادية التى يسرى عليها نظام العاملين بالقطاع العام الصائر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، الا أن سريان هذا النظام على العاملين بهذه الجمعيات لا يعنى بالضرورة خضوعهم لاحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية لان مناط هذا الخضوع هو انطباق حكم المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ على هذه الفئة ، ذلك ان لكل من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والقرار الجمهورى رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ مجاله الخاص ولا يحول اعمال حكم ايها دون اعمال حكم الآخر .

ومن حيث أن الاساس الذى استندت اليه فتوى الجمعية العمومية السابقة من ضرورة استصدار قرار جمهورى لخضوع احدى الجمعيات التعاونية لقانون النيابة الادارية وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ما زال قائما بعد صدور القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون المؤسسات العامة واللائحة رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين فى القطاع العام المعدلة بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين بالجمعيات
التعاونية التابعة للقطاع العام الذين تنطبق عليهم أحكام القرار الجمهوري
رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته لا يخضعون لأحكام قانون النيابة الإدارية
والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ إلا إذا صدر بذلك قرار من
رئيس الجمهورية طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

(ملف ١٣٤/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/٦/٣)

خامسا — اعفاءات من الضرائب والرسوم :

قاعدة رقم (٥٨٣)

المبدأ :

شروط اعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المشار إليها في القرار الجمهوري بقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ — أن تبلغ معاملات أعضاء الجمعية ٥١٪ على الأقل من مجموع معاملاتها وأن تنفذ الجمعية ٥٠٪ على الأقل من برنامجها السنوي — الاكتفاء في جمعيات الاستهلاك بالشرط الأول دون الثاني .

ملخص الفتوى :

حذت المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم ، والضرائب والرسوم التي تعفى الجمعيات التعاونية من سدادها ، واشترطت للتمتع بهذا الإعفاء أن تبلغ معاملات أعضائها ١٪ على الأقل من برنامجها السنوي متى توافر في الجمعية الاستهلاكية الشرط الأول من هذين الشرطين وتوافر في الجمعية الانتاجية الشرطان معا استحققت الجمعية الإعفاء المنصوص عليه في القانون وتقدير مدى توافر هذين الشرطين أو أحدهما بحسب الجمعية التعاونية مسألة موضوعية يرجع بحثها وثبوتها الى الجهة الادارية المختصة .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الجمعيات التعاونية التي تنشئها المؤسسات التعاونية وفقا لاحكام القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بناء على الحق المخول لها بالقانون ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ تتمتع بالاعفاءات المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ متى توافر فيها الشرطان المنصوص عليهما في عجز المادة بالنسبة للجمعيات التعاونية الاستهلاكية .

وتوافر هذين الشرطين أو أحدهما بحسب الاحوال في كل جمعية تعاونية مسألة موضوعية يرجع بحثها وتقرير ثبوتها الى الجهة الادارية المختصة .

(فتوى ١٢٦ في ١٩٦٨/٢/٤)

قاعدة رقم (٥٨٤)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ - نص المادة الاولى منه على اعفاء الجمعيات التعاونية للثروة الماثية والجمعيات التعاونية بمحافظات الحدود بمختلف انواعها من الرسوم الجبركية المفروضة على ما تستورده وان يصدر قرار من وزير الخزانة بالاتفاق مع وزير الحربية - هذا الاعفاء مقصور على ما تستورده الجمعية التعاونية كشخص معنوى ولا ينصرف الى ما تستورده لعضائها - أساسى ذلك : انه لا يجوز تطبيق الاحكام الخاصة بالجمعية على شئون المساهمين فيها الا فيما يتعلق بالحقوق المالية والمزايا المقررة بنص صريح فى القانون للجمعية ذاتها كشخص معنوى .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ تنص على ان « تتمتع الجمعيات التعاونية المؤلفة طبقا للقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية بالمزايا الآتية : (٦) مكرر : تعفى الجمعيات التعاونية للثروة الماثية والجمعيات التعاونية بمحافظات الحدود بمختلف انواعها من الرسوم الجبركية المفروضة على ما تستورده من أدوات ومعدات ومهمات وماكينات وآلات لازمة لنشاطها على ان يصدر بتحديد ما قرار من وزير الخزانة بالاتفاق مع وزير الحربية » .

ومفاد ذلك ان المشرع قد قضى باعفاء الجمعيات التعاونية للثروة الماثية من اداء الرسوم الجبركية المقررة على ما تستورده من آلات وأدوات بشرط ان تكون لازمة لممارسة نشاطها ، وعليه فان استمرار الاعفاء يكون منوطا باستمرار تلك الجمعية للأشياء المستوردة اذ بذلك يتحقق شرط الاعفاء

ويثبت لزوم تلك الأشياء لممارسه نشاط الجمعية . ومن ثم فإن الآلات التي تستوردها الجمعية لحساب أعضائها أو لبيعها لهم أو توزيعها عليهم لا تسع بالأغفاء من الرسوم الجمركية المنصوص عليها بالبند (٦) مكررا من المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ وأنها يستحق عليها الرسوم الجمركية بحسب حالتها عند تملكهم لها . ولا يغير من ذلك أن يكون هذا التوزيع أو التملك داخلا في أغراض الجمعية لأن تملك الأعضاء للأشياء المستوردة يخرجها عن نطاق ملكية الجمعية فتصبح غير لازمة لممارسة نشاط الجمعية ذاتها وإن أصبحت لازمة لممارسة نشاط أعضائها . ولا يجوز الخلط في هذا الصدد بين الجمعية كشخص اعتباري وبين أعضائها كشخصات طبيعيين يملكون أسهمها لأن اكتساب الجمعية للشخصية الاعتبارية يؤدي بالضرورة إلى استقلالها عن أعضائها وبالتالي فإنه لا يجوز تطبيق الأحكام الخاصة بالجمعية على شئون المساعدين فيها خاصة ما تعلق منها بالحقوق المالية والمزايا المقررة بنص صريح في القانون للجمعية ذاتها كشخص معنوي . ولا سبيل للقول بانتقال الإعفاء المقرر للجمعية إلى أعضائها بحجة أن تسجيل ممارستهم أعمالهم يعد غرضاً من أغراض الجمعية كما لا يجوز مد الإعفاء إليهم عن طريق لقياس استناداً لوحدة المجال الذي يمارس فيه نشاط الجمعية ونشاط أعضائها ذلك لأن المشرع قرر الأعفاء كميزه لشخص اعتباري ذي صفة معينة ولم يقرره للسلعة أو للالة المستوردة ومن ثم فإنه لا ينتقل بانتقال ملكية السلعة وأنها يستقط بخروجها من ملك من تقرر لصالحه الإعفاء وبالمثل فإن وحدة مجال النشاط ليس من شأنها أن تؤدي إلى مد الإعفاء إلى كل من يمارسه عن طريق القياس لأن تفسير النص عن طريق القياس امر غير جائز في نطاق النصوص المالية ومن ثم يتعين أن يقرر حكم البند السادس مكررا من المادة الأولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ بقدره فيقتصر تطبيقه على ما تستورده الجمعية التعاونية لحسابها ولا يمتد إلى ما تستورده لحساب أعضائها أو ما تقوم بتوزيعه عليهم ، وبناء على ذلك فإن مصلحة الجمارك تكون قد أهملت القانون أعبالا صحيحا بباطلتها الجمعيات التعاونية للثروة المائية بأداء الرسوم الجمركية على ما تستورده من آلات ومهمات لتوزيعها على أعضائها .

وغنى من البيان انه لما كانت الجمعيات التعاونية للثروة المائية من الجمعيات التى يكونها صغار المنتجين من الصيادين بقصد خفض نفقات الانتاج وتحسين ظروف التوزيع فانها تعد من الجمعيات المهنية وبالتالي تخضع لاحكام القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ سالف البيان ولا تخضع لاحكام القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن التعاون الانتاجى الذى لا يخاطب سوى الجمعيات التعاونية الانتاجية التى يكونها العمال براس مال خاص يقدمونه مع مراولة الانتاج بأنفسهم وتحمل مخاطره .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان الاعفاء من الرسوم الجبركية المنصوص عليه بالقانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٦١ مقصور على ما تستورده الجمعية التعاونية كشخص معنوى ولا ينصرف الى ما تبعية لأعضائها .

(ملف ٨/٣/٢٠ — جلسة ١٩٨٠/٥/٢٨)

قاعدة رقم (٥٨٥)

المبدأ :

المادة ٤٠ من قانون التعاون الانتاجى الصادر بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ تقضى باعفاء الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية من الضرائب الجبركية والرسم الاحصائى الجبركى ورسم الاستيراد والرسوم الاضافية وجميع الضرائب والرسوم والموائد التى تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لهذه الجمعيات من الخامات والادوات والالات والمعدات وقطع الغيار اللازمة لنشاطها وتستحق هزم الضرائب والرسوم على من تزول اليه ملكية الاشياء المشار اليها — هذا التعداد ورد على سبيل المثال لا الحصر — اثر ذلك سريان الاعفاء بالنسبة لما تستورده هذه الجمعيات رهين بان يكون من جنس ما حددته النص مع تحقق مناط الاعفاء بشأته وهو

لزومه لنشاط الجمعية - اعفاء خلاط الخرسانة والهازاز الميكانيكي وسيارات النقل والركوب اللازمة لنشاط احدى الجمعيات من الضرائب والرسوم المشار اليها .

ملخص الفتوى :

ان قانون التعاون الانتاجى الصادر بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ ينص فى مادته السادسة على ان : « تتولى الجمعية مباشرة كل ما يحقق خبطة المصالح المشتركة لعضائها اقتصاديا وفنيا وعلى الاخص ما يأتى :

١ - تهيئة فرص العمل .

٢ - توريد مستلزمات الانتاج من آلات وادوات وقطع غيار وحامات .

٣ - « ١٠٠٠٠٠ » ، وان المادة « ٤٠ » من ذات القانون تنص على ان :

تعنى الجمعيات التعاونية الانتاجية الاساسية من :

١ - « ٢٠٠٠٠ » - « ٣٠٠٠٠ » - الضرائب الجمركية والرسم الاحصائى

الجمركى ورسم الاستيراد والرسوم الاضافية وجميع الضرائب والرسوم والعوائد التى تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لهذه الجمعيات من الخامات والادوات والآلات والمعدات وقطع الغيار اللازمة لنشاطها وتستحق هذه الضرائب والرسوم على من تؤول اليه ملكية الاشياء المشار اليها مقتررة قيمتها وفقا لحالتها فى تاريخ التصرف » .

ومفاد ما تقدم ان المشرع قصد الى اعفاء الجمعيات التعاونية الانتاجية من اداء الضرائب والرسوم الجمركية المقررة على الخامات والآلات والمعدات وقطع الغيار التى تستوردها ، بشرط ان تكون لازمة لنشاطها .

ولما كان التعداد الوارد فى نص المادة « ٤٠ » آتفة الفكر انما هو على سبيل التمثيل لا الحصر ، فمن ثم فان سريان الاعفاء بالنسبة لما تستورده الجمعيات الانتاجية رهن بأن يكون من جنس ما عدده النص ، مع تحقق مناط الاعفاء بشأته وهو لزومه لنشاط الجمعية .

ولما كانت المنع التي استوردتها الجمعية التعاونية المذكورة من جنس الآلات والمعدات الواردة بالنص ولازمة لنشاطها ، فإن الجمعية تتمتع بالاعفاء من الضرائب والرسوم الجمركية المقررة عليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقمى أنقوى والتشريع الى احتقيا . الجمعية اتعاونية الانتاجية للانشاء والتعمير بمحافظة بنى سويق فى النمتع بالاعفاء المنصوص عليه فى المادة «٤٠» من قانون التعاون الانتاجى الصادرة بالقانون رقم ١٠ السنة ١٩٧٥ بالنسبة لخلاطى الخرسانة والهزازين الميكانيكيين وسيارتى النقل وسيارة الركوب التى استوردتها للزومها لنشاطها .

(ملف ٧٢١/٢/٢٢ — جلسة ١٩٨٠/٢/٢٠)

سادسا — تمتع الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها من الحكومة :

قاعدة رقم (٥٨٦)

المبدأ :

الجمعيات التعاونية — تتمتع مشترياتها من مصالح الحكومة بتخفيض طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ ولاحكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ — مشترياتها من الهيئة الزراعية المصرية تخضع لذات الخفض .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ باعفاء الجمعيات التعاونية من بعض الضرائب والرسوم تنص على أن « تتمتع الجمعيات التعاونية المؤلفة طبقا للقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بشأن الجمعيات التعاونية بالمزايا الآتية :

٩ — تمنح تخفيضا قدره ٥% على الاقل من اثمان البذور والاسمدة وغير ذلك من السلع التي تشتريها من مصالح الحكومة او من بنك التكليف الزراعى والتعاونى لمنفعة اعضائها شخصا .

وتنص المادة ٥٠ من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ بشأن الجمعيات التعاونية الزراعية على أن « تتمتع الجمعيات التعاونية الزراعية بالمرايا الآتية : ١ —

٢ —

٣ — تمنح تخفيضا مقداره ٥% (خمسة فى المائة) على الاقل من اثمان البذور والتقاوى والاسمدة والمبيدات والكيماويات ومستلزمات الانتاج والعبوات اللازمة للزراعة وغير ذلك من السلع اللازمة لنشاطها التي تحصل عليها من الحكومة او المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها او من المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعى والتعاونى ويجوز بقرار من الوزير المختص زيادة هذه النسبة طبقا للسياسة العامة للدولة .

ومن حيث أن المادة الأولى من القانون رقم ٢٩٧ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة الزراعية المصرية تنص على أن « تنشأ مؤسسة عامة تسمى الهيئة الزراعية المصرية تكون لها الشخصية الاعتبارية وتلحق برئاسة الجمهورية ».

ونظرا إلى أن الرأي جرى بين الهيئة العامة إما أن تكون مصلحة حكومية رأت الدولة إدارتها عن طريق الهيئة العامة للخروج بالمرفق عن الروتين الحكومي وإما أن تنشئها الدولة بداءة لإدارة مرفق من مرفق الخدمات العامة ، وهى فى الحالتين وثيقة الصلة بالحكومة وتعتبر شخصا اعتباريا علما يدير مرفقا يقوم على مصلحة أو خدمة عامة ولها ميزانية خاصة تعد على نمط ميزانية الدولة وتلحق بالجهة الإدارية التابعة لها ، ومن ثم تتدرج الهيئات العامة فى مدلول لفظ مصالح الحكومة المنصوص عليها فى القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ وفى مدلول لفظ الحكومة المنصوص عليه فى القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ المشار إليهما .

ومن حيث أنه — تأسيسا على ما تقدم — فإن الهيئة الزراعية المصرية تدخل فى مدلول لفظ الحكومة الوارد فى القانونين سالفى الذكر ولا يغير من ذلك استناد الهيئة المذكورة إلى أن نشاطاتها لا تتناول أعمالا تجارية مثل المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها طالما أن الحكومة ذاتها لا تزال مثل هذه الأعمال ومع ذلك تخضع مبيعاتها للخفض المنصوص عليه فى هذين القانونين .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أن الجمعيات التعاونية الزراعية تخضع من الخفض المنصوص عليه فى كل من القانونين رقمي ١٢٨ لسنة ١٩٥٧ و ٥١ لسنة ١٩٦٩ بالنسبة لمشترياتها من الهيئة الزراعية المصرية .

الفصل السادس

جمعيات تعاونية متنوعة

أولا — جمعيات تعاونية تعليمية (المعاهد القومية) :

قاعدة رقم (٥٨٧)

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ٨٥ من قانون العمل أنه طالما ثبت أن المنشأة قائمة يظل عقد الاستخدام قائما دون اعتبار لتغير صاحبها فلا ينتهي إلا إذا انحسر عن المشاة كيانها ومقوماتها نتيجة الإغلاق النهائي المرخص به من الجهة المختصة أو نتيجة التصفية — أثر ذلك أن العامل لا يستطيع ترك العمل لتغير صاحب المنشأة كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تحية المائل عن عمله — تطبيق — استمرار مدارس المعاهد القومية قائمة بتأثير نشاطها رقم تغير صاحبها من شركة مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية ثم الى جمعيات تعاونية تعليمية — بقاء عقود الاستخدام المبرمة من الجمعية التعاونية السابقة والعاملين فيها سارية بعد إنشاء الجمعيات التعاونية التعليمية الجديدة بما يرتبط بها أو يعدل فيها أو يكملها من اتفاقات .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٨٥) من قانون العمل تنص على انه « لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو انتقالها بالارث ، أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاعلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الاعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة » .

ومناد هذا النص إنه طالما بقيت المنشأة قائمة ظل عقد الاستخدام قائما دون اعتبار لتغير صاحبها عند انتقالها من شخص الى آخر — ايضا

كان شخصه — على حد سواء فلا يستطيع العامل ترك العمل إذا نعيم صاحب المنشأة ولا أعتبر مستقيلاً بما يترتب على ذلك من نتائج نص عليها قانون العمل كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تنحيه العامل عن عمله بدعوى نعيم صاحب المنشأة ولا ينتهى عقد العمل إلا إذا انحسر عن المنشأة كيانه ومقوماتها نتيجة الإغلاق النهائي المرخص به من الجهة المختصة أو نتيجة التصفية . وغنى عن البيان أن التصفية فى هذه الحالة إنما تنصرف إلى الكيان المسمى للمنشأة بأعبائها قائمة بالمشروع الذى انشئت من أجله ولا تنصرف إلى صاحب المنشأة إذ قد تصفى الشركة التى تملك منسه — أو أكثر — وتباع المنشأة ضمن إجراءات التصفية إلى شخص آخر دون أن تفقد مقوماتها وكيانها وعندئذ يبقى عقد العمل قائماً مع المشتري .

ومن حيث أن المعاهد القومية كانت فى الأصل مجموعة من المدارس الخاصة المملوكة لوزارة التربية والتعليم والتى آلت ملكيتها إليها بصريق الشراء من الحراسة على أموال الرعايا البريطانيين أو الفرنسيين أو بمقتضى اتفاقيات التعويض بين مصر وكل من بريطانيا وفرنسا ثم انشئت عام ١٩٥٧ شركة مساهمة مصرية اشترت هذه المدارس من الوزارة وظلت المدارس تبأثر نشاطها غير أن الشركة عجزت عن الوفاء بباتى ثمن المدارس المبيعة فقررت جمعيتها العمومية حلها وتصفية الشركة واستردت الوزارة هذه المدارس منها . بتاريخ ١٩٦٨/٥/٢٨ — تأسست الجمعية التعاونية للمعاهد القومية طبقاً لأحكام قانون الجمعيات التعاونية رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٢ وقانون التعليم الخاص رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وبأشرت هذه الجمعية نشاطها التعليمى الذى أسست من أجله عن طريق المدارس سائلة الذكر . بتاريخ ١٩٧٣/١١/١٥ أصدر وزير التربية والتعليم القرار رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٧٣ بحل الجمعية بسبب ضعف مركزها المالى وعجزها عن الاستمرار فى القيام بالعملية التعليمية التى أسست من أجلها ونصت المادة الأولى من هذا القرار على حل الجمعية وتخصيص الأموال الناتجة عن تصفيتها لتدعيم الجمعيات التعاونية التعليمية التى حلت محلها فى إدارة المدارس القومية وكلفت هذه الجمعيات قد تأسست سنة ١٩٧٣ على أن تتولى كل منها إدارة مدارس المعاهد القومية .

ومن حيث ان المستفاد ما تقدم ان مدارس المهاد القومية طلست
ثالثة رغم تغير صاحبها من شركة مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية الى
جمعيات تعاونية تعليمية وانها لا تزال تباشر العملية التعليمية فى التعليم
الخاص وفى ذات المبنى المملوكة لوزارة التربية والتعليم ومن ثم فان
عقود الاستخدام المبرمة بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة والعاملين
فيها تظل سارية بعد انشاء الجمعيات التعاونية التعليمية الجديدة بها يرتبط
بها أو يعدل فيها أو يكملها من اتفاقات من عقد الصلح الذى الحق بمحضر
جلسة ١٩٧٢/٢/٢٢ أمام هيئة التحكيم وبمحكمة استئناف القاهرة وأصبح
له قوة السند التنفيذى ولا يجوز للجمعيات الجديدة التحلل من هذه العقود
والاتفاقات على نحو أو آخر الا برضاء العاملين فيها .

فهذه الاسباب انتهى رأى الجمعية الى التزام الجمعيات التعاونية
التعليمية للمهاد القومية بتنفيذ ما ورد بعقد الصلح المبرم بين الجمعية
التعاونية التعليمية السابقة وبين اللجان النقابية للعاملين فيها وبالتالى
اعمال الفوائد الواردة فى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ والقانون رقم ١١
لسنة ١٩٧٥ على هؤلاء العاملين .

(ملك ٧٦٢/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٨/١١/١)

قاعدة رقم (٥٨٨)

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ٨٥ من قانون العمل انه طالما ثبت ان المنشأة
قائمة يظل عقد الاستخدام قائما دون اعتبار لتغير صاحبها فلا ينتهى الا اذا
انحسر عن المنشأة كيانها ومقوماتها نتيجة التصفية أو الإفلاس أو الإغلاق
النهائى — اثر ذلك — ان العامل لا يستطيع ترك العمل لتغير صاحب المنشأة
كما لا يستطيع صاحب العمل الجديد تنحية العامل عن عمله — استمرار
مدارس المهاد القومية قائمة تباشر نشاطها رغم تغير صاحبها من شركة
مساهمة الى جمعية تعاونية تعليمية ثم جمعيات تعاونية تعليمية — بقاها
(م — ٧٥ — ج ١٢)

عقد الاستخدام المبرم بين الجمعية التعاونية التعليمية السابقة والعاملين فيها سارية بعد إنشاء الجمعيات التعليمية الجديدة - بما يرتبط بها أو يعدل فيها أو يكملها من اتفاقات - تطبيق - افادة العاملين بمدارس تلك الجمعيات من احكام قانونى الرسوب والاصلاح الوظيفى رقمى ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ - اساسى ذلك - عقد الصلح الذى استعار احكام قوانين العاملين المدنيين بالدولة وجعلها جزءا لا يتجزأ من عقود العمل .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٨٥) من قانون العمل رقم ١١ لسنة ١٩٥٩ تنص على انه « لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو ائماجها فى غيرها أو انتقالها بالارث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات ، وفيما عدا حالات التصفية والافلاس والاغلاق النهائى المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما ، ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع صاحب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة » .

ولما كانت الحكمة من هذا النص هى رعاية العمال بعدم فسخ عقود استخدامهم لمجرد تغير شخص صاحب العمل لأى سبب من الاسباب طالما استمرت المنشأة فى مباشرة نشاطها ، وكانت العلة فى انهاء تلك العقود فى حالات التصفية والافلاس والاغلاق النهائى هى توقف المنشأة عن ممارسة نشاطها فانه ان لم يترتب على أى منها توقف النشاط فان عقود العمل تظل قائمة ومنتجة لانها فى مواجهة رب العمل الجديد لتخلف العلة التى من اجلها قرر المشرع اثناء تلك العقود .

وتطبيقا لما تقدم قلنا كانت تصفية الجمعية التعاونية التعليمية للمدارس القومية لم يترتب عليها توقف نشاط مدارسها بل اقتصر الامر على انتقال اداء هذه المدارس واموالها من هذه الجمعية الى الجمعيات التعاونية التى خلفتها وفقا لصريح نص المادة الاولى من قرار وزير

التربية والتعليم رقم ٢٦٦ لسنة ١٩٧٢ ، فإن عقود استخدام العاملين بتلك المدارس وعقد الصلح الملحق بها نرى في مواجهة الجمعيات الجديدة نلتزم بتطبيق الأحكام التي يخضع لها العاملون المنتمون بالدولة على العاملين بمدارسها بما في ذلك أحكام مانوني الرسوب والإصلاح الوظيفي رقمي ١٠ و ١١ لسنة ١٩٧٥ ولا يغير من ذلك الأسباب التي استندت إليها الوزارة في طلب إعادة النظر في الفتوى الصادرة بجلسة ١٩٧٨/١١/١ ذلك لأنه ولئن كانت تلك الجمعيات لا تعد خلفا عاما للجمعية المنحلة فانها تحل محلها في حدود ما آل إليها من مدارس وأموال ناتجة عن التصفية بمقتضى قرار السيد وزير التربية والتعليم على النحو السالف بيانه كما وان افادة العاملين بمدارس تلك الجمعيات من احكام قانوني الرسوب والإصلاح الوظيفي رقمي ١٠ و ١١ لسنة ١٩٧٥ رغم أنهم ليسوا من عداد المخاطبين بأحكامها يرجع الى عقد الصلح ذاته الذي استعمار احكام قوانين العاملين بالدولة المنتقلة بالدرجة والمرتب والوظيفة والملاوة وجعلها جزءا لا يتجزأ من عقود العمل فندت بذلك طبيعتها المانوية وتحولت الى نصوص اتفاقية مصدرها العقد وليس القانون .وهن ثم فان تلك الاحكام من قوانين العاملين المدنيين بالدولة تكون هي الواجبة التطبيق دون غيرها من الاحكام المقابلة المطبقة على العاملين في القطاع الخاص . وبذلك تنتفي مظنة الجمع بين مزايا القوانين .

ولما كان اختصاص الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع في الإفتاء يقف عند حد ابداء الراى فانه لا ينال من صحة ما يصدر عنها باعتبارها التفسير السليم لحكم القانون ادعاء الجهة الادارية المشرفة على تلك الجمعيات بانها لن تتمكن من تنفيذ الفتوى التي صدرت بناء على طلبها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى تبديد فتواها الصادرة بجلسة ١٩٧٨/١١/١ .

(ملف ٧٦٢/٤/٨٦ - جلسة ١٩٧٩/١٢/١٢)

ثانياً — الجمعيات التعاونية لبناء المساكن :

قاعدة رقم (٥٨٩)

المبدأ :

جمعيات تعاونية لبناء المساكن — التصرفات الصادرة من أعضائها إلى غير أعضاء فيها ببيع الأراضي السابق بيعها لهم من الجمعية — العبرة في جواز شهرها أو عدمه هو بما نص عليه في العقد الصادر من الجمعية بأن هو عضو فيها — ضمن هذا العقد « الذي تم شهره » شرطاً صريحاً بالاج من التصرف في العقار المبيع لمدة موقونة — أثره — وجوب امتناع مصلحة الشهر العقاري عن شهر تصرفات النصف في هذا العقار ما لم يعمل على حكم بإبطال الشرط من النبه القضائية المختصة — عدم تضمين العقد مثل هذا الشرط أو تضمينه شرطاً بذلك غير موقوف — أثره عدم جواز امتناع مصلحة الشهر العقاري عن شهر تصرفات عضو الجمعية — لا يعتبر شرطاً بمنع العضو من التصرف مجرد الإحالة في العقد الصادر له على نظام الجمعية التعاونية ما لم يتم إلحاق هذا النظام بالعقد وشهره معه .

ملخص الفتوى :

أنه لا يمكن وضع قاعدة عامة جامعة مانعة بالنسبة لشهر العقود الصادرة من أعضاء الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لغير أعضائها إذ العبرة في ذلك بما يتضمنه كل عقد من العقود الصادرة لهم والتي هي سند ملكيتهم. لمقارنات المراد التصرف فيها من شروط تمنعهم من التصرف في العقارات المبينة لهم أو تقيد حقهم في التصرف .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى :

أنه لا يمكن وضع قاعدة عامة جامعة مانعة بالنسبة إلى شهر العقود الصادرة من أعضاء الجمعيات التعاونية لبناء المساكن لغير أعضائها إذ العبرة في ذلك بما يتضمنه كل عقد من العقود الصادرة لأعضاء الجمعية والتي هي سند ملكيتهم للمقارنات المراد التصرف فيها من شروط تقيد حقهم في التصرف في هذه المقارنات .

إذا تضمن العقد الصادر لعضو الجمعية التعاونية والذي تم شـهره
شرطاً صريحاً يمنعه من التصرف في العقار المبيع لمدة موقوته فإن كل تصرف
يصدر من العضو على خلاف هذا الشرط يتعين معه على مصلحة الشهر
العقارى والتوثيق أن تمتنع عن شهره ما لم يحصل صاحب الشأن على
حكم بإبطال الشرط من الجهة القضائية المختصة .

ولا يعتبر شرطاً يمنع العضو من التصرف الاحالة في العقد الصادر
له على نظام الجمعية التعاونية ما لم يتم الحاق هذا النظام بالعقد وشهره
معه .

أما إذا لم يتضمن العقد الصادر لعضو الجمعية والذي تم شـهره
شرطاً موقوتاً يمنعه من التصرف أو تضمن شرطاً بذلك غير موقوت فلا يحق
لمصلحة الشهر العقارى أن تمتنع في هذه الحالة عن شهر التصرف الذي
يصدر من عضو الجمعية .

(غنوى ٤١٢ في ١٥/٤/١٩٦٧) .

ثالثا — جمعيات تعاونية استهلاكية :

قاعدة رقم (٥٩٠)

المبدأ :

وجود ثلاثة أنواع من الجمعيات التعاونية الاستهلاكية — النوع الاول جمعيات تعاونية استهلاكية انشأتها المؤسسة المصرية التعاونية الاستهلاكية وتملك كافة أسهمها — النوع الثانى جمعيات تعاونية استهلاكية للمحافظات تساهم المؤسسة فى رأس مالها مع الافراد — النوع الثالث جمعيات تعاونية استهلاكية خاصة لا تساهم المؤسسة فى رأس مالها ويملك الافراد كافة أسهمها — سريان قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بصدار نظم العاملين بالقطاع العام على الجمعيات التعاونية التى تملك المؤسسة العامة كافة أسهمها او تساهم فيها مع غيرها من الأشخاص العامة — سريان هذا القرار ايضا على الجمعية التعاونية الاخرى التى تساهم فيها الدولة او احدى المؤسسات العامة والتى يصدر بتبعيةها مؤسسة عامة قرار من رئيس الجمهورية .

ملخص الفتوى :

ان هناك ثلاثة أنواع من الجمعيات التعاونية الاستهلاكية هى :
(ا) جمعيات تعاونية استهلاكية انشأتها المؤسسة وتملك جميع أسهمها .

(ب) جمعيات تعاونية استهلاكية للمحافظات الخصة تساهم المؤسسة فى جزء من رأسمالها ويملك الافراد باقى أسهمها .

(ج) جمعيات تعاونية استهلاكية خاصة لا تساهم المؤسسة فى رأسمالها ويملك الافراد جميع أسهمها وهذه هى الجمعيات الطائفية وجمعيات الخدمات .

ومن حيث ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ بتعديل القرار رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ بسريان احكام القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦

لسنة ١٩٦٢ بإصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على العاملين بالجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة كان ينص على أن « تسرى أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين في الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص » .

ومن حيث أن المادة (٢) من مواد اصدار القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام تنص على أن الشركات والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكام القانون المرافق تبقى تابعة لها ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتبعيةها لمؤسسات عامة أخرى .

ومن حيث أن المادة (٣) من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الصادر به القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر تنص على أن « تختص المؤسسة العامة بسلطة الاشراف والرقابة والتنسيق وتقييم الاداء بالنسبة الى الوحدات الاقتصادية التابعة لها دون تدخل في شؤونها » .

وتنص المادة (٤) منه على أن « تعتبر وحدة اقتصادية في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع المؤسسات العامة » .

وتنص المادة (٥) منه على أن يحدد بقرار من رئيس الجمهورية ما يتبع كل مؤسسة من وحدات اقتصادية .

ومن حيث أن المادة (١) من مواد اصدار قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام تنص على أن تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

وتسرى احكام قانون العمل فيها لم يرد به نص في هذا النظام ..
وتنص المادة (٢) منه على ان « تلغى قرارات رئيس الجمهورية ارقام
٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ ، ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ والقرارات
المعدلة لها كما يلغى كل نص يخالف احكام النظام المرافق لهذا القرار » .

ومن حيث ان لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات
العامة الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ما كانت تسرى
على الجمعيات التعاونية التي تساهم فيها الدولة قبل العمل بالقانون رقم
٣٢ لسنة ١٩٦٦ الا اذا صدر بذلك قرار من الوزير المختص وذلك بناء
على القرار الجمهوري رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ المعدل بالقرار الجمهوري
رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث ان الوحدات الاقتصادية التي تخضع لاحكام القانون
رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ هي شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية التي
يصدر قرار جمهوري بتبعيةها للمؤسسة العامة ولا يكفى لتقرير هذه التبعية
مساهمة المؤسسة العامة في رأس مال الوحدة الاقتصادية ايا كانت قيمة
هذه المساهمة .

يؤيد هذا النظر ما قضت به المادة ٣٣ من قانون المؤسسات العامة
وشركات القطاع العام الصادر به القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ من التفرقة
بين شركات القطاع العام التي يمتلكها شخص عام بمفرده او يساهم
فيها مع غيره من الأشخاص العامة وبين الشركة التي يساهم فيها شخص
عام او اكثر مع اشخاص خاصة او يمتلك جزءا من رأس مالها - اذ قضت
باعتبار الاولى من شركات القطاع العام اما الثانية فلا تعتبر كذلك الا اذا
صدر قرار جمهوري باعتبارها شركة قطاع عام .

ومن حيث ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . بالصدار
نظام العاملين بالقطاع العام قد جعل منط خضوع الوحدات الاقتصادية
لاحكامه هو تبعيةها لمؤسسة عامة اى انه يتمين صدور قرار جمهوري
بتقرير هذه التبعية .

لهذا انتهى رأى الجمعية الصومية الى أن القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ يسرى على الجمعيات التعاونية التي تملك المؤسسة العامة كافة أسهمها أو تساهم فيها مع غيرها من الأشخاص العامة - كما يسرى على الجمعيات التعاونية الأخرى التي تساهم فيها الدولة أو إحدى المؤسسات العامة والتي يصدر بتبنيها مؤسسة عامة قرار من رئيس الجمهورية .

(فتوى ٦٢٥ من ١٩٦٨/٦/٣٠)

قاعدة رقم (٥٩١)

المبدأ :

نص المادة ٩١ من قانون التعاون الاستهلاكي رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ يستفاد منه أن المشرع قصد إلى إعفاء الجمعيات التعاونية من أداء الضرائب والرسوم الجمركية المقررة على الأدوات والآلات وقطع التيار التي تستوردها بشرط أن تكون لازمة لنشاطها - التعداد الوارد بنص المادة المذكورة على سبيل التسهيل لا الحصر - يترتب على ذلك - سريان الإعفاء على ما تستورده الجمعية التعاونية من الأدوات والآلات والمعدات التي من جنس ما عده النص المشار إليه ولكن لازماً لنشاطها .

بالمخص التفسوي :

أن المادة الثانية من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التعاون الاستهلاكي تنص على أن : « الجمعيات التعاونية الاستهلاكية منظمات جماهيرية ديمقراطية تتكون طبقاً لإحكام هذا القانون من المستهلكين للسلع أو الخدمات للعمل على تحقيق مطالب أعضائها اقتصادياً واجتماعياً بعقد الصلات المباشرة بين المنتج والمستهلك » .

كما تنص المادة (٩١) من ذات القانون على أن : « تعنى الجمعيات

التعاونية من :

١ -

٢ -

٢ - الضرائب الجبركية ، والرسم الإحصائي الجبركي ، ورسم الاستيراد ، والرسم الإضافية ، وجميع الضرائب والرسوم والعوائد التي تستحق بمناسبة دخول البضاعة بالنسبة لما يستورد لحسابها من الأدوات والآلات والمعدات وقطع الغيار اللازمة لنشاطها . وتستحق هذه الضرائب والرسوم على من آلت إليه ملكية السلع المشار إليها مقدرة قيمتها وقتما لحالتها وقت التصرف » .

ومؤدى ذلك أن المشرع قصد الى إعفاء الجمعيات التعاونية من أداء الضرائب والرسوم الجبركية المقررة على الأدوات والآلات والمعدات . وقطع الغيار التي يستوردها بشرط أن تكون لازمة لنشاطها .

ولما كان القعداد الوارد في نص المادة (٩١) المشار إليها أنها هو على سبيل المثال لا الحصر ، فمن ثم فإن سريان الإعفاء بالنسبة لما يستورده الجمعيات التعاونية - رهن بأن تكون من جنس ما عدده النص مع تحقيق مناط الإعفاء بشأنه على النحو السابق بيانه .

ولما كان المبردين اللذين استوردتهما الجمعية التعاونية المذكورة من جنس الأدوات والآلات والمعدات الواردة بالنص ولزامة لنشاطها فمن ثم فإن الجمعية تتمتع بالإعفاء من الضرائب والرسوم المقررة عليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى أحقية الجمعية التعاونية الاستهلاكية بقوة في التمتع بالإعفاء المتصوص عليه في المادة (٩١) من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ باضداد قانون التعاون الاستهلاكي بالنسبة للمبردين اللذين استوردتهما لاستخدامهما في أغراضها .

رابعا - الجمعية التعاونية للاصلاح الزراعى :

قاعدة رقم (٥٩٢)

المبدأ :

الجمعية التعاونية للاصلاح الزراعى - تكييفها - شخص من اشخاص القانون الخاص - عدم خضوع العاملين فيها لقاعدة حظر الجمع بين المرتب والمعاش المعمول بها بالنسبة الى العاملين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها الدولة .

ملخص القسوى :

باستقراء احكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن الاصلاح الزراعى والقوانين المعدلة له يبين ان المشرع قضى بان تتكون بحكم القانون جمعية تعاونية زراعية من ائت الهم ملكية الارض المستولى عليها فى القرية الواحدة ومن يملكون فيها اكثر من خمسة فدانة وتخضع الجمعيات التعاونية الزراعية لاحكام قانون الجمعيات التعاونية كما تخضع فيها لم يرد به نص فى أى من القانونين المشار اليهما لاحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة بل ولاحكام القانون المدنى فيما لم يرد به نص خاص فى أى من القوانين المذكورة . وبطلانة عقد التأسيس الابتدائى للجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعى تبين انه تم تأسيسها فى ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٧ من سكرتيرى الجمعيات التعاونية للاصلاح الزراعى بمنعهم مؤسسين طبقا لاحكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بالشروط الواردة فى العقد كما نص على ان يعتبر النظام الداخلى للجمعية جزءا متما لهذا التعاقد والقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ .

كذلك استبان ان راس مال الجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعى مملوك بأكمله للجمعيات التعاونية المحلية والمشاركة الاعضاء فيها والملوك

اصلا لصغار الزراع الذين آلت اليهم ملكية الارض المستولى عليها ومن لا يملكون في القرية اكثر من خمسة فمئة دون أن يكون للهيئة العامة للاصلاح الزراعي أو لغيرها من الاشخاص العامة أى نصيب في رأس مال الجمعية ولا يغير من ذلك تداخل حسابات كل من الجمعية المذكورة والهيئة العامة للاصلاح الزراعي انى قيام الجمعية بتحصيل اجرة الاراضى المستولى عليها فذلك لا يعنى البتة ان الهيئة المذكورة قد ساهمت في رأس مال الجمعية وانما كل ما يترتب على ذلك من اثر هو دائنية الهيئة للجمعية بما حصلت عليه من مبالغ تلزم بردها ان كان لذلك مقتضى . كما ان تقديم الهيئة العديد من المساعدات والخدمات المادية والمعنوية للجمعية المذكورة لا يعتبر من قبيل المساهمة في رأس مال الجمعية .

واستبان كذلك ان وحدات القطاع العام بمعناها الذى حدده القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ بامداد قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ومن بعده القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ - هي الشركات التى يملكها شخص عام بمفرده أو يساهم في رأسمالها مع غيره من الاشخاص العامة وكذلك الشركات التى يساهم شخص عام في رأسمالها بالاشتراك مع اشخاص خاصة بشرط صدور قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام . وينسب الى الجمعيات التعاونية بالذات القائمة وقت العمل بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه فلن أضفاء صفة الوحدة الاقتصادية عليها منطله تحقق تبعيتها لمؤسسة عامة قبل العمل بالقانون المذكور وفقا لنص المادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون . وهذه التبعية غير متوافرة بالنسبة لنجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعي بعد أن ثبت أن رأسمالها مملوك بأكمله لاشخاص خاصة .

وعلى مقتضى ما تقدم لا تندرج الجمعية التعاونية العامة للاصلاح الزراعي في اشخاص القانون العام أو في نطاق الوحدات الاقتصادية التابعة لمؤسسات عامة ولا يقال من ذلك الدور الذى تقوم به الهيئة العامة للاصلاح الزراعي في الرقابة والاشراف على هذه الجمعية فهذا هو واجب الدولة عموما في بسط رقابتها على المشروعات الفردية وبمدها بالمعون

المسدى والمعنى ومنحها المزايا دون ان يترتب على ذلك اعتبارها من أشخاص القانون العلم أو اعضاء صفة القطاع العام عليها . كذلك لا ينال من النظر السابق القول بغير أنشراح مراعاة منه للصفة العامة للجمعية محل البحث فقد استقناها من الخضوع لاحكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ بشأن الجمعيات التعاونية الزراعية بموجب المادة (٨٢) منه — بهذا القول مردود بان هذا النص ينضى بان « تسرى احكام هذا القانون على الجمعيات التعاونية الزراعية ويعد سريانه تدريجيا الى الجمعيات المنشأة طبقا لاحكام القانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ والخانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٤ وذلك بقرارات من رئيس الجمهورية ... » ومضاد ذلك ان المشرع لم يستثن — بالمعنى المقصود من الاستثناء — الجمعيات التعاونية للامصلاح الزراعى من احكام القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه وانما علق سريانه عليها فى صدور الاجراء الوارد فى المادة سالفه البيان .

وباستقراء احكام القوانين رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن الجمع بين مرتب .نوصيفة العامة وبين المعاشى المستحق قبل التمييز فيها ورقم ٧٧ لسنة ١٩٦٢ بعدم جواز الجمع بين مرتب الوظيفة فى الشركات .الى تساهم فيها الدولة وبين المعاشى المستحق قبل التمييز فيها ورقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون التامين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعماها المتقدين ورقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والتامين والتعويض للقوات المسلحة — يتبين ان الجهات التى يحظر فيها الجمع بين المرتب والمعاشى وفقا لاحكام هذه القوانين هى الحكومة والشركات التى تساهم فيها الدولة . والهيئات والمؤسسات العامة ومن ثم خرجت الجمعيات التعاونية الزراعية بها فى ذلك الجمعية التعاونية العامة للامصلاح الزراعى من نطاق الانظمة القانونية التى تحظر الجمع بين المرتب والمعاشى المشار اليها . ولا محله فى اعتبار هذه الجمعية فى حكم الشركات التى تساهم فيها الدولة فى هذا المجال لأن القوانين التى حظرت الجمع بين المرتب والمعاشى جاءت استثناء من الاصل وهو اباحة انجمع بينهما ولذا يتمتع القليس أو التوسع فى تفسير النصوص المشار اليها ومن ثم يكون من غير السائغ قانونا مد اثرها الى الجمعية مثار البحث .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى اعتبار الجمعية التعاونية العامة للأصلاح الزراعى من أشخاص القانون الخاص وأن العاملين فيها لا يخضعون لقاعدة حظر الجمع بين الرتب والمعاش المعمول بها بالنسبة الى العاملين فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التى تساهم فيها الدولة .

(ملك ٩٩/٢/٢١ - جلسة ١٩٧٢/٥/٣)

خامسا - الجمعية التعاونية الصناعية للانشاء والتعمير بمحافظة دمياط :

قاعدة رقم (٥٩٢) .

المبدأ :

شروط اعتبار الجمعيات التعاونية من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسات العامة - بيان التطور التشريعي في هذا الشأن - مثال -
الجمعية التعاونية الصناعية للانشاء والتعمير بمحافظة دمياط .

ملخص الحكم :

بتاريخ ١٩ من يوليو سنة ١٩٦٠. صدر القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ في شأن المؤسسات العامة التعاونية وقد تضمن نص المادة (١) منه على ان تنشأ مؤسسات عامة تعاونية يكون كل منها مؤسسة عامة لها الشخصية الاعتبارية ويصدر بتنظيمها قرار من رئيس الجمهورية ونصت المادة (٢) على ان اغراض تلك المؤسسات الاشتراك في السياسة الصناعية للقطاع التعاوني في الاقتصاد القوي وتنمية القطاع التعاوني لتوفير المعونة الفنية والمالية للجمعيات التعاونية ، والاشراك على هذه الجمعيات بما يكفل لها الاستقرار والبعد عن الاستغلال ونصت المادة (٣) على ان للمؤسسة في سبيل تحقيق اغراضها ان تساهم او تشترك في رأس مال الجمعيات التعاونية التي لا تقتصر ما تؤديه من الخدمات على اعضائها والجمعيات التعاونية المشتركة او العامة والاتحادات التعاونية كذلك نصت المادة (٤) على ان للمؤسسة تأسيس جمعيات تعاونية بفردتها دون ان يشترك معها مؤسسون آخرون ونصت المادة (٧) على ان لرئيس مجلس ادارة كل مؤسسة عند ابلاغه بالقرارات التي يصدرها مجلس ادارة الجمعية او جمعيتها الصومية على خلاف رأى ممثل المؤسسة حق طلب اعادة النظر فيها خلال اسبوع والا اعتبرت نافذة ونصت المادة (٩) على ان يضع مجلس ادارة كل مؤسسة لائحة بتنظيم الرقابة على الجمعيات التي تشترك فيها المؤسسة وذلك كله دون الاخلال بالرقابة المفوض عليها في قانون الجمعيات التعاونية رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ ، وتصدر هذه اللوائح بقرار من رئيس

الجمهورية وبسند من أحكام القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه أن المشرع ناط بالمؤسسات المنشأة وفقا لأحكامه لأشرف على الجمعيات التعاونية الداخلة في فرع النشاط التعاوني الذي تشرف عليه المؤسسة يستوى في ذلك أن تكون المؤسسة قد ساهمت أو اشتركت في الجمعية أو لم تساهم أو تشترك فيها ، كما منح المشرع المؤسسات التعاونية رقابة خاصة — غير الأشرف العام — بالنسبة للجمعيات التي تساهم أو تشترك فيها المؤسسة أو تمدها بقروض أو اعطت أو تضمنها لدى الغير حاصلها حق الاعتراض على ما يصدره مجلس إدارة الجمعية أو جمعيتها العمومية من قرارات تخالف رأى ممثل المؤسسة في مجلس الإدارة وفي هذه الحالة لا تنفذ هذه القرارات إلا إذا لقرها مجلس إدارة الجمعية أو الجمعية العمومية بحسب الأحوال بأغلبية ثلثي الأعضاء وذلك في حدود النواتج التي يضمها مجلس الإدارة وتصدر بقرار من رئيس الجمهورية وترتبط على ما تقدم عن أشرف المؤسسات التعاونية على المجمعات المذكورة لا تتعدى نطاق الرقابة في الحدود المشار إليها بما مؤداه أن الصلة بين المؤسسات التعاونية والجمعيات التي تشرف عليها في الفترة التي كان يسرى فيها القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ المشار إليه ، كانت صلة رقابة وأشرف وليست صلة نهيية كلية واستنادا على القانون المشار إليه صدر بتاريخ ٨ من أبريل سنة ١٩٦١ قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٩ لسنة ١٩٦١ الذي نص في المقتضى (١) ، (٤) منه على أن تنشأ مؤسسة عامة تعاونية للإسكان تسمى « المؤسسة العامة التعاونية للإسكان » يكون لها الشخصية الاعتبارية المستقلة تلتحق برئاسة الجمهورية وتتولى مباشرة الأغراض المنصوص عليها في القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ وذلك في نطاق الإسكان التعاوني وحددت المادة (٥) اختصاصات مجلس إدارة المؤسسة وبين بين هذه الاختصاصات الأشرف على الجمعيات التعاونية للإسكان بما يكفل لها الاستقرار والهدوء عن الاستغلال وتوجيه نشاطها في حدود السياسة العامة للإسكان وكذلك تأسيس جمعيات تعاونية مركزية في الجهات التي يصدر بتعيينها قرار من رئيس مجلس الإدارة ، وبين من أحكام قرار رئيس الجمهورية المشار إليه أن صلة المؤسسة المذكورة بالجمعيات التعاونية

للاسكان كانت صلة اشراف ورقابة فى المفهوم الذى عناه القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ منظوراً فى ذلك الى ان القوانين الاشتراكية التى تربت عليها قيام القطاع العام لم تكن قد صدرت بعد وبالتالي لم يكن قد قام القطاع العام ككيان اقتصادى وقانونى نه ملولوه ووظيفته والاحكام القانونية الخاصة به غير أنه لما صدرت القوانين الاشتراكية فى يوليو سنة ١٩٦١ وترتب عليها قيام القطاع العام اوضحت احكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٥٧ فى شأن المؤسسات العامة لا تساير الاوضاع القانونية والاقتصادية التى تربت على قيام القطاع العام ومن أجل هذا صدر فى ٢٩ من ابريل سنة ١٩٦٢ قانون المؤسسات العامة رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ وقد تضمن النص فى المادة (٢) من مواد اصداره على إلغاء القانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ كما نصت المادة (١) من قانون المؤسسات العامة الصادر بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه على ان تمارس المؤسسة العامة نشاطها اما بنفسها او بواسطة ما تشرف عليه من شركات او جمعيات ونصت المادة (١٢) على ان تقوم كل مؤسسة فى حدود نشاطها بالمشاركة فى تنمية الاقتصاد القومى وتتولى الاشراف على الشركات والجمعيات التعاونية التابعة لها والتنسيق فيما بينها كما نصت المادة (١٣) النص على ان للمؤسسة فى سبيل تحقيق اغراضها ان تبيع الوسائل اللازمة لذلك وبـ على الاخص انشاء شركات مساهمة او جمعيات تعاونية بمفردها او مع شريك او شركاء آخرين ونصت المادة (١٥) على ان يتكون راس مال المؤسسة من انصبة الدولة فى رؤوس اموال ما يتبع المؤسسة من شركات وجمعيات تعاونية ومنشآت ويبين من نصوص القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر ان للمؤسسة العامة ان تنشئ لتحقيق اغراضها جمعيات تعاونية بالاشتراك مع آخرين وهذه الجمعيات التعاونية المختلفة تعتبر تابعة للمؤسسة ولم تتطلب هذه النصوص اى شرط لتحقيق تلك التبعية على انه يكفى تملك المؤسسة العامة اى حصة فى راس مال الجمعية التعاونية لاعتبارها تابعة للمؤسسة ولذلك يكون القانون المذكور قد حدد لأول مرة مفهوم تبعية الجمعية للمؤسسة عامة .

ومن حيث انه بتاريخ ١٥ من أغسطس سنة ١٩٦٦ صدر القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات وشركات القطاع العام ونصت المادة (٢) منه على أن الشركات والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكام هذا القانون تبقى تابعة لها ما لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتبعيةها لمؤسسة عامة أخرى ونصت المادة (٤) من قانون المؤسسات العامة الصادر بالقانون المشار اليه على أن تعتبر وحدة اقتصادية في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع المؤسسات العامة ، كما نصت المادة (٥) على أن يحدد بقرار من رئيس الجمهورية ما يتبع كل مؤسسة من وحدات اقتصادية ويستفاد من جماع النصوص المتقدمة أن المشرع في القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ قد اعتبر الجمعيات التعاونية التي تبعت لمؤسسات عامة قبل العمل بأحكامه من الوحدات الاقتصادية وغنى عن القول أن التبعية هنا تفهم في نطاق المدلول الذي حدده القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦١ وهو التبريع الذي كلن قلما قبل صدور القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ ومقتضى ذلك أن الجمعيات التعاونية التي كانت قائمة فعلا وقانونا قبل العمل بالقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ والتي كانت تساهم فيها المؤسسة العامة بأى حصة ، اعتبرت بمقتضى نص المادة (٢) من القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة ولم يخرج القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام الذي حل محل القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ عن المفهوم المتقدم فيما يعتبر من الوحدات الاقتصادية من الجمعيات التعاونية إذ نص في المادة (٤) منه على أن تعتبر وحدة اقتصادية تابعة في حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التي تتبع مؤسسة عامة .

ومن حيث أنه لما كان ذلك ما تقدم وكان الثابت أن المؤسسة المصرية للتعاون الإنتاجي والصناعات الصغيرة ساهمت في رأس مال الجمعية التعاونية للانشاء والتعمير بـ ٥٠ جنيها وكان الثابت كذلك أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤٢٠ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم المؤسسة المصرية التعاونية للبناء والإسكان قد نص في المادة (٢) منه على أن ينقل الإشراف

على الجمعيات التعاونية للائتمان والتعمير بالمحافظات المنشأة بالتطبيق
لاحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ من المؤسسة المصرية للتعاون الانتاجى
والصناعات الصغيرة الى المؤسسة المصرية التعاونية للبناء والاسكان فمن
ثم تعتبر الجمعية التعاونية المذكورة من الوحدات الاقتصادية النابعة
للمؤسسة التعاونية للبناء والاسكان باعتبار ان المؤسسة المصرية العامة
للتعاون الانتاجى والصناعات الصغيرة كانت تصاهم فى رأس مال تلك
الجمعية بمبلغ ٥٠ جنية وانه نقل الاشراف عليها من المؤسسة المذكورة
الى المؤسسات التعاونية للبناء والاسكان .

(طعن ١٤٤٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/١٧)

سادسا - قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية :

قاعدة رقم (٥٩٤)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء فى ١٧/٥/١٩٥٠ بكفالة الحكومة الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية فيما تحصل عليه من قروض واعانات من بنك التسليف الزراعى والتعاونى - مقتضى ذلك التزام الحكومة بفوائد التأخير عن القروض المشار اليها - حساب استحقاق هذه الفوائد يكون من تاريخ قيام المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعى والتعاونى بمطالبة وزارة الشؤون الاجتماعية بهذه القروض المستحقة - لا محل لاتخاذ المطالبة القضائية للحكومة اساسا لبدء حساب فوائد التأخير المستحقة للبنك فى هذه الحالة - اساس ذلك ما هو مستقر من استبعاد الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى حدود العلاقة بين المصالح العامة.

ملخص الفتوى :

انه بموجب قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ كفلت الحكومة الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية فيما تحصل عليه من قروض واعانات من بنك التسليف الزراعى والتعاونى ، ولا ريب فى أن هذه الكفالة تشمل القروض وملحقاتها وذلك طبقا لنص المادة ٧٨١ من القانون المدنى ، ومن ثم فان الحكومة تلزم بفوائد التأخير عن القروض المشار اليها .

وحيث انه بالنسبة لتاريخ استحقاق فوائد التأخير فان المادة ٢٢٦ من القانون المدنى تقضى بأنه « اذا كان محل الالتزام مبلغا من النقود وكان معلوم المقدار وقت الطلب وتأخر المدين عن الوفاء به كان لمزبأن يدفع للدائن على سبيل التعويض عن التأخير فوائد قدرها أربعة فى المائة فى المسائل المدنية وخمسة فى المائة فى المسائل التجارية ، وتسرى هذه الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية بها ان لم يحدد الاتفاق او العرف التجارى تاريخا آخر لسرياتها ، وهذا كله ما لم ينص القانون على غير

وطبقا لهذه المادة فإن الأصل أن تسرى فوائد التأخير من تاريخ المطالبة القضائية بهائومن التاريخ الذى يحدده الاتفاق أو العرف التجارى أو القانون .

وحيث أن المستفاد من الاوراق أنه لا يوجد اتفاق بين بنك التسليف الزراعى والتعاونى ووزارة الشؤون الاجتماعية بشأن تحديد تاريخ سريان فائدة التأخير عن القروض والإعانات التى قدمها البنك الى الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية كما لم يتحقق وجود قانون أو عرف تجارى فى هذا الصدد يقضى بسريان فوائد التأخير من تاريخ معين ومن ثم يتمين ازاء ذلك القول بسريان الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية ، غير أنه لما كان افتاء الجمعية العمومية لىسمى الفتوى والتشريع قد استقر على استبعاد الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى صدد العلاقة بين المصالح العامة ، كما جرى هذا الافتاء بأن بنك التسليف الزراعى والتعاونى مؤسسة عامة وذلك حتى قبل صدور القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٦٤ بإنشاء المؤسسة المصرية العامة للتأمين الزراعى والتعاونى ، ومن ثم فلا محل لاتخاذ المطالبة القضائية للحكومة أساسا لبدء حساب فوائد التأخير المستحقة للبنك عن القروض التى قدمها للجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية وإنما تحسب هذه الفوائد من تاريخ قيام المؤسسة بمطالبة الوزارة بهذه القروض المستحقة .

(فتوى ٥٥٤ فى ١٣/١١/١٩٧٤)

قاعدة رقم (٥٩٥)

المبدأ :

سعر فوائد التأخير بالنسبة للقروض التى حصلت عليها الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية يحسب على أساس ٢٤ استنادا الى أنها لا تعتبر فى حكم التاجر — لا وجه للقول بتخفيض السعر عن تلك النسبة استنادا الى ما جاء بالنظام الاساسى لبنك التسليف الزراعى والتعاونى أن يكون سعر فائدة الإقراض للجمعيات التعاونية اننى من سعر فائدة الإقراض لغيرها

بمقدار ٢٪ على الأقل — أساس ذلك أن هذه المعاملة التفضيلية انما تتعلق بالفائدة الاتفاقية المقررة للقرض وليس بالفائدة التعويضية التي تستحق في حالة تخلف المدين عن الوفاء به .

ملخص الفتوى :

انه بالنسبة لسعر الفائدة فان العبرة هي بالمدين عند التمييز بين المسائل المدنية التي يكون سعر الفائدة فيها ٤٪ والمسائل التجارية التي يكون سعر الفائدة فيها ٥٪ ، فاذا كان المدين غير تاجر فالفائدة تحسب بالسعر القانوني في المسائل المدنية وهو ٤٪ حتى لو كان الدائن تاجرا والعملية غير تجارية .

ولما كانت الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية لا تعتبر في حكم التجار فمن ثم كان سعر الفائدة بالنسبة للقروض التي حصلت عليها هذه الجمعيات يحسب على أساس ٤٪ ولا سند في القول بتخفيض هذا السعر عن تلك النسبة استنادا الى ما جاء بالنظام الاساسي لهنك التسليف الزراعي والتعاوني من ان يكون سعر فائدة الاقراض للجمعيات التعاونية اقل من سعر فائدة الاقراض لغيرها بمقدار ٢٪ على الأقل ، ذلك ان هذه المعاملة التفضيلية انما تتعلق بالفائدة الاتفاقية للقرض وليس بالفائدة التعويضية التي تستحق في حالة تخلف المدين عن الوفاء به .

من اجل ذلك انتهى راي الجمعية العمومية الى استحقاق المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعي والتعاوني فوائد تأخير بواقع ٤٪ عن القروض والاعلنت التي تصبتها — بضمن وزارة الشؤون الاجتماعية — للجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية والتي لم تسدد سوى في ١٩٦٤/٦/٢٠ ، على ان تحسب هذه الفوائد اعتبارا من تاريخ قيلم المؤسسة بمطالبة الوزارة بها .

تصويبات

كلية الى القارئ :

ناسف لهذه الاخطاء المطبعية

فالكمال لله سبحانه وتعالى ..

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
يسيفه	١٦/١٥	يصيفه
يرين	٩/٢٠	يدين
يرين	٢٣/٢٠	يدين
ضمانه	١٢/٨٦	ضمانه
لما	١٨/٩٧	لما
تقريرين	١/١٣٩	تقريرين
تقدير	٢٢/١٦٠	تقدير
وصودا	٢٦/١٦٢	وصودا
المنزر	٤/١٦٨	المقر
كليد	١٣/١٦٨	كلية
اللاحة	٤/٢١٠	اللائحة
رم	٩/٢٦٢	رغم
بالكار	١١/٢٦٣	بالكار
بالجهود	١٤/٢٧٥	بالمجهود
لهنن	٨/٢٨١	لهنن
الاستالة	١/٢١٧	الاستقالة
العود قفورا	٢١/٣١٨	العودة فوراً
والمالح	١٦/٢٢٧	والمالح
تقبأ	٠٨/٢٣٠	تبدأ
المهندسين	١٢/٢٢٣	المهندسين

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
سنوات	١٤/٢٣٧	سنوات
مى	١٥/٢٣٩	من
الوظائف	٦/٢٤٥	الوظائف
والطاع	٢٦/٢٤٦	والقطاع
سنوات	٢/٢٥١	سنوات
الأوى	١٢/٢٥٦	الأولى
الثالث	٢٦/٢٨٠	الثابت
القايون	١٠/٤٢٧	القانون
مسية	١٩/٤٤٥	سنة
الأجبية	٥/٤٧٤	الأجنبية

رقم الإيداع بدار الكتب المصرية ٨٧/٢٩١٥

فهرس تفصلى

(الجزء الثانى عشر)

الصفحة	الموضوع
•	تقدير الكفاية :
١١	الفصل الاول : مبادئ علمة .
١١	أولا : تقرير الكفاية بعد استيفاء مراحلها هو فى طبيعته القانونية قرار اذارى نهائى .
١٣	ثانيا : مبدأ سنوية التقرير .
١٥	ثالثا : لا اثر للمخالفات التى وقعت من الموظف فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير .
٢٥	الفصل الثانى : اجراءات وضع تقارير الكفاية .
٢٥	أولا : عرض تفصىلى للمراحل والاجراءات التى يمر بها تقدير كفاية الموظف والاثار القانونية المترتبة على نهائيته .
٢٩	ثانيا : الغرض الذى شرعت من أجله التقارير السنوية
٣٠	ثالثا : تقدير الكفاية بين المراتب والدرجات
٤٥	رابعا : الميعاد الذى يقرره القانون لوضع التقارير فى كل عام ميعاد توجيهى .
٤٦	خامسا : مراعاة المراحل التى يجب أن يمر بها اعداد التقرير السنوى اجراء جوهرى .
٥٣	سادسا : تقرير الكفاية عن الموظف تضعه الجهة التى تشرف على علمة وقت اعداده ، وهذه تستأنس برأى الجهة التى كان يصل بها للموظف من قبل .
٥٧	سابعا : التزام الاختصاص فى إعداد التقرير السنوى ضمانة جوهرية .

الصفحة

المختصون

ثامنا : إذا خلا العمل من إحدى حلقات التدرج التنظيمي لأعداد التقرير استوفى التقرير أوضاعه القانونية بغض النظر عن الحلقة المفقودة .

تاسعا : جوار تدارك بعض النقص في التقارير بواسطة لجنة شئون الموظفين .

عاشراً : لا يحتاج التعقيب على تقرير الرئيس المباشر للتسييب
إذا تنبأ هذا التقرير .

حادي عشر : تعقيب رئيس المصلحة :

ثاني عشر : وجوب تسبيب التحصيل ٢

ثالث عشر : لا يجوز للمحكمة عند أجزائها الرقابة على التقرير السنوي رفع مرتبة الكفالة فيه من جيد الى ممتاز .

رابع عشر : اذا انتهت المحكمة الى بطلان التقرير الذي أعد عن الموظف عن ستة معينة الأهدرته ، واستصحب مستوى كفاءته المقدرة تقديراً سليماً عن السنة الماضية .

خامس عشر : لغت نظر العامل الى هبوط مستوى أدائه لعمله .

سادس عشر : تقدير مدى انتظام الموظف في أداء عمله .

سابع عشر : تقدير عنصر الصفات الذاتية . ١٠٢

ثامن عشر : سوء سمعة الموظف وأثره على تقدير كفاءته . ١٠٣

الفصل الثالث : حالات خاصة بتقدير كفاية بعض العاملين . ١٠٤

أولاً : تقديم رعاية الموظف المريض .

ثانيا : تقدير كفاية الموظف المنقول .

مثالنا : تقدير كفاءة الموظف المنتخب أو المعار .

١٢٢ راسماً : تقدير كفاية الموظف الذي يقوم بالتدريب

خامساً : تقدير كفاية الموظف الموفد في الجيزة دراسية . ١٢٣ .

سادسا : تقدير كفاية الموظف الموقوف عن العمل ١٢٥

سابعاً : تقدير كفاية الموظف المستدعى بالقوات المسلحة ١٢٧

- الفصل الرابع : النظر في أمور من يحصل على تقريرين أو أكثر بمرتبة
ضعيف .. ١٣٠
- أولا : الإحالة الى الهيئة التي يشكل منها مجلس التأديب .. ١٣٠
- ثانيا : ليس من ولاية المحكمة التأديبية التي حلت محل الهيئة
المشكل منها مجلس التأديب للمتعقب على تقرير الكلية
بمرتبة ضعيف " ما دام لم يبلغ أو يسحب من جهة
الاختصاص .. ١٣٥
- ثالثا : زوال ولاية المحكمة التأديبية بنظر حالة من يقدم عنه
تقريران بمرتبة ضعيف وصيرورة الاختصاص لذلك للجنة
شئون العاملين .. ١٣٧
- رابعا : الاثر المترتب على تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف
بمرتبة ضعيف هو تولي المحكمة التأديبية النظر في
الاسباب الحقيقية التي أفضت الى ضعفه في أداء أعباء
وظيفته قبل تقرير ما يتخذ في شأنه .. ١٣٩
- خامسا : حصول الموظف على ثلاثة تقارير بمرتبة ضعيف .. ١٤١
- سادسا : فقد أحد التقريرين المتتاليين عن الموظف بمرتبة
ضعيف لا يحول دون توقيع الاثر المترتب على ذلك .. ١٤٦
- سابعا : اذا كان ضعف كلية الموظف مرده الى اصابته بمرض
عقلي فلا يترتب في حقه الاثر المقرر لتقديم تقريرين
بمرتبة ضعيف .. ١٤٨
- الفصل الخامس : سلطة لجنة شئون العاملين في التعقيب على
تقديرات الكلية .. ١٤٩
- أولا : تعقيب لجنة شئون الموظفين على تقديرات الرؤساء
ليس طليقا من كل قيد ، بل يجب أن يكون قائما على
سبب تكل عليه الاوراق ومستخلصا استخلاصا سائفا
منها ، ومسببا اذا ما ارتأت اللجنة عدم الإخذ بتقديراتهم
١٤٩
- ثانيا : مهمة لجنة شئون الموظفين ليست مجرد التسجيل المادي
للتقديرات الصادرة من الرؤساء بل التعقيب الجدي عليها .. ١٧٢

- ثالثا : معلومات أعضاء لجنة شؤون الموظفين عن شخصية الموظف بحكم صلات العمل تصلح مصدرا لتقديرها لكفاية الموظف وتعقبها على تقديرات الرؤساء . ١٨١
- رابعا : للجنة شؤون الموظفين أن تتبع في تقدير مرتبة كفاية الموظف الطرق التي تراها مؤدية الى سلامة هذا التقدير . ١٨٣
- خامسا : ما يجوز للجنة شؤون الموظفين ان تدخله في اعتبارها عند تقديرها لكفاية الموظف وتعقبها على تقديرات الرؤساء . ١٨٨
- سادسا : ابطال تقدير لجنة شؤون الموظفين يستوجب الاخذ بالتقدير الذي أورده الرئيس المباشر والمدير المخطئ . ٢٠٢
- سابعا : ضرورة تقدير كفاية الموظف نهائيا يمنع لجنة شؤون العاملين أن تعدل عن تقديرها الاول لدرجة الكفاية الى تقدير آخر عند النظر في ترقية الموظفين لغاية الدرجة الاولى بها في ذلك الترقية بالاختيار . ٢٠٥
- ثانيا : لا بطلان ان لم تتخذ اللجنة في الميعاد السنوي المقرر لها لتقدير كفاية الموظفين . ٢٠٨
- ثالثا : محضر لجنة شؤون الموظفين وسجلها . ٢٠٩
- الفصل السادس : الآثار المترتبة على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف . ٢١١
- أولا : الحرمان من العلاوة الدورية والتخطئ في الترقية . ٢١١
- ثانيا : كيفية حساب السنة التي يتخطئ فيها الموظف نتيجة حصوله على تقدير كفاية بمرتبة ضعيف . ٢١٦
- ثالثا : ترتيب الأثار التي كانت سوف تقترب لو لم يكن تقدير الكفاية قد أعد بدرجة ضعيف هو أنسب تعويض . ٢١٨
- الفصل السابع : قرار تقدير الكفاية والتنظّم منه وبيعه الطعن فيه . ٢١٩
- أولا : تقدير كفاية الموظف قرار اداري نهائي . ٢١٩

- ثانيا : وجوب اعلان العامل الذى تدرت كفايته بمرتبة ضعيف
أو دون المتوسط بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله ،
والا كان التخلف عن ذلك اخلالا بإجراء جوهرى يستتبع
عدم نهية التقارير . ٢٢٤
- ثالثا : متى يكون تقدير الكفاية قرارا اداريا يضحى نهائيا بعدم
الظمن فيه خلال الميعاد . ٢٢٧
- رابعا : التظلم من تقدير الكفاية . ٢٢٨
- خامسا : مدى التزام لجنة التظلمات بذات القواعد التى
طبقتها لجنة شئون العاملين . ٢٣٢
- الفصل الثامن : رقابة القضاء على تقارير الكفاية . ٢٣٤
- اولا : الظمن فى تقدير الكفاية يكون فى الميعاد وبالإجراءات
المقررة لدعوى الالغاء أو ولاية التعقيب على تقدير
الكفاية يكون لتضاء الالغاء . ٢٣٤
- ثانيا : لا تعقيب للقضاء الإدارى على تقديرات الكفاية ، لان
ذلك من صميم اختصاص الإدارة ، ولا يملك القضاء
الإدارى أن يتصب نفسه بمقابلها . ٢٣٧
- ثالثا : يراقب القضاء الإدارى أسلوب تقدير الكفاية متى
انصحت عنها جهة الإدارة . ٢٤٣

٢٥١ تكليف :

- الفصل الأول : التكليف بصفة عامة . ٢٥٣
- اولا : المكلف موظف علم . ٢٥٣
- ثانيا : التكليف كإداة للتعين فى الوظيفة العامة . ٢٥٨
- (ا) التكليف كإداة استثنائية للتعين فى الوظائف
العامة . ٢٥٨
- (ب) التكليف والتمعين مسبقان فى خصوص الإتر
القانونى لشغل الوظيفة العامة . ٢٦٠

الصفحة	الموضوع
٢٦١	ثالثا : تسوية المكلف المعين بمكافأة شاملة .
٢٦٣	رابعا : مد مدة التكليف .
٢٦٤	خامسا : استدعاء أو تكليف بالقوات المسلحة بالتطبيق للقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ فى شأن التعبئة العامة .
٢٦٤	(أ) هل يحتفظ المستدعى أو المكلف بالتطبيق لقانون التعبئة العامة ببذل طبيعته العمل المقررة لوظيفته فى الجهة المستدعى أو المكلف منها ؟ رايلن .
٢٦٧	(ب) المكلفون طبقا لقانون التعبئة العامة لا يفيدون من اعفاء المرتب من ضريبتى الدفاع والامن القومى المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧١ .
٢٧١	سادسا : سريان قوانين المعاشات على المكلف .
٢٧٧	سابعا : حجية الحكم الجنائى الصادر ببراءة أحد المكلفين من تهمة الامتناع عن التكليف .
٢٧٩	الفصل الثانى : تكليف المهندسين .
٢٧٩	الفرع الاول : تكليف المهندسين فى ظل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وتعديلاته .
٢٧٩	اولا : نظام تكليف المهندسين واداة التكليف ومحتة
٢٩٢	ثانيا : امر التكليف يصدر من الوزير المختص أو من فوضه فى اصداره .
٢٩٤	ثالثا : تجديد التكليف ليس بلازم أن يقتصر على مدة واحدة .
٢٩٥	رابعا : التزام المهندس بداء مدة التكليف كايمة عقب انتهاء مدة التجنيد .
٢٩٧	خامسا : حظر الاستقالة على المهندس المكلف .
٣١٤	سادسا : جزاء العزل الموقع على المهندس المكلف الذى ينقطع عن العمل .
٣١٦	سابعا : العقاب الجنائى للمهندس المخلف عن التكليف .

- ٣١٩ ثلثا : حساب مدة التكليف كمدة خدمة سابقة .
- ٣٢١ تاسعا : اقدمية المهندسين المكلفين عندما يمينون على درجات .
- ٣٢٤ الفرع الثاني : تكليف المهندسين عسكريا طبقا لقانون التعبئة العامة رقم ٨٧ لسنة ١٩٦٠ .
- ٣٣٠ الفرع الثالث : تكليف المهندسين في ظل القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ .
- ٣٥٣ الفصل الثالث : تكليف طوائف أخرى غير المهندسين .
- ٣٥٣ الفرع الأول : تكليف الاطباء والصيدلة وأطباء الاسنان (القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠) .
- ٣٥٩ الفرع الثاني : تكليف خريجي الجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالي لشغل وظائف المعينين (القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٣) .
- ٣٦٥ الفرع الثالث : التكليف لوظيفة مدرس بمدارس وزارة التربية والتعليم (القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦)
- ٣٦٧ **تليفون** .
- ٣٧٣ **تموين** .
- ٣٧٥ الفصل الأول : تسعير جبرى .
- ٣٨٤ الفصل الثاني : سلطة وزير التموين .
- ٤١٤ الفصل الثالث : مواد تموينية .
- ٤٢٣ الفصل الرابع : مسائل متنوعة .
- ٤٢٩ **تهريب جمركى** .

الصفحة	الموضوع
٤٤٩	جامعة :
٤٥١	الفصل الأول : السلطات الجامعية .
٤٥١	الفرع الأول : المجلس الأعلى للجامعات .
٤٦١	الفرع الثاني : مدير الجامعة .
٤٦٩	الفرع الثالث : مجلس الجامعة .
٤٩٤	الفرع الرابع : عهد الكلية .
٥٠١	الفرع الخامس : اللجنة الطبية لفحص الانتاج الطبي .
٥٣٣	الفصل الثاني : شغل وظائف هيئة التدريس .
٥٣٣	الفرع الأول : التعيين في وظائف هيئة التدريس .
٥٥٧	الفرع الثاني : التعيين في وظيفة أستاذ ذى كرسى .
٥٧٥	الفرع الثالث : التعيين في وظيفة أستاذ .
٥٨٦	الفرع الرابع : التعيين في وظيفة أستاذ مساعد .
٦٠٧	الفرع الخامس : التعيين في وظيفة مدرس .
٦٢٨	الفرع السادس : تعيين عضو هيئة التدريس أستاذا متفرغا بعد بلوغه السن القانونية .
٦٤٩	الفرع السابع : شغل وظيفة المدرس المساعد .
٦٥٢	الفرع الثامن : المعيد .
٦٧٩	الفصل الثالث : شئون أعضاء هيئة التدريس .
٦٧٩	الفرع الأول : الاجازات والمنح الدراسية .
٦٨٧	الفرع الثاني : التقاعد والاعارة .
٦٩٤	الفرع الثالث : — مزاوله أعضاء هيئة التدريس لبعض الاعمال خارج الجامعة .
٦٩٤	اولا : مزاوله أعضاء هيئة التدريس بكليات الطب العمل في الخارج .

٦٩٨	ثانيا : عدم جواز الجمع بين الوظيفة الجامعية والتقسيم بإعطاء الاستشارة لشركة مساهمة .
٧٠٠	الفرع الرابع : الاجازة الخاصة لرعاية الطفل .
٧٠١	الفرع الخامس : تخفيض المدة اللازمة لشغل وظائف التدريس بالجامعات .
٧٠٢	الفرع السادس : اقدية أعضاء هيئة التدريس .
٧٠٨	الفرع السابع : نقل أعضاء هيئة التدريس .
٧١٨	الفرع الثامن : استقالة عضو هيئة التدريس .
٧٣٥	الفرع التاسع : إحالة عضو هيئة التدريس الى المعاش .
٧٤١	الفصل الرابع : المعاملة المالية لأعضاء هيئة التدريس ١٠
٧٤١	الفرع الأول : المرتب .
٧٦٨	الفرع الثاني : إعانة غلاء المعيشة .
٧٧٥	الفرع الثالث : العلاوة الدورية .
٨٠٣	الفرع الرابع : علاوة المعيد عند حصوله على دبلوم الدراسات العليا .
٨٠٦	الفرع الخامس : العلاوة الإضافية أو الخاصة .
٨١٢	الفرع السادس : علاوة خاصة للمعيد .
٨١٤	الفرع السابع : علاوة الترقية .
٨٢٨	الفرع الثامن : البدلات .
٨٢٨	— بدل تمثيل .
٨٣٩	— بدل الجامعة .
٨٤٧	— بدل عمادة .
٨٥١	— بدل تفرغ .
٨٥٨	— بدل سفر وانتقال .
٨٦١	— بدل اغتراب .

- ٨٦٤ الفرع التاسع : مكافأة الانتداب للتدريس .
- ٨٧٦ — مكافأة الأستاذ المتفرغ .
- المكافأة التي صرفت لأعضاء هيئة التدريس
والمعيدين بكلتي الهندسة والعلوم بجامعة أسيوط
٨٨٧ في مرحلتها الإنشائية .
- ٨٩٠ الفرع العاشر : معاش أعضاء هيئة التدريس .
- ٩٠٢ الفصل الخامس : تأديب أعضاء هيئة التدريس .
- ٩٠٢ الفرع الأول : جرائم تأديبية .
- ٩١٢ الفرع الثاني : إجراءات تأديبية .
- ٩٤٠ الفصل السادس : أحكام خاصة ببعض الجامعات .
- ٩٤٠ الفرع الأول : جامعة فاروق الأول (الاسكندرية) .
- ٩٤١ الفرع الثاني : جامعة ابراهيم باشا الكبير (عين شمس) .
- ٩٥٤ الفرع الثالث : جامعة الأزهر .
- ٩٧٠ الفصل السابع : مسائل متنوعة .
- ٩٧٠ الفرع الأول : استقلال الجامعة بميزانيتها .
- ٩٧٠ الفرع الثاني — المدن الجامعية .
- ٩٧٧ **جـ** .
- ٩٨٥ **جريدة رسمية :**
- ٩٨٩ **جمع بين وظيفتين :**
- ٩٩١ الفصل الأول : ضوابط الجمع بين وظيفتين .
- أولا : طالما لم يكن شغل احدى الوظيفتين بطريق التعيين
٩٩١ فان حظر الجمع بين الوظائف لا يسرى .
- (أ) حظر الجمع بين وظيفتين قاصر على التعيين
٩٩٢ دون التذب .
- (ب) عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين في حالة
الاعتراف .
- ١٠٠١

- (ج) أمثلة لحالات نذب واعارة ينتقى معها حظر الجمع بين وظيفتين . ١٠٠٤
- ثانيا : اذا كان التصريح بمزاولة المهنة خارج نطاق الوظيفة مؤقتا لا يسرى على هذا العمل حظر الجمع بين وظيفتين . ١٠٠٧
- ثالثا : لا قائمة لحظر الجمع بين وظيفتين عند انتهاء علاقة التبعية التى هى جوهر كل من الوظيفة وعقد العمل الفردى . ١٠٢٥
- رابعا : حظر الجمع بين الوظائف لا يمتد الى التعيين باحد أشخاص القانون الدولى العام . ١٠٣٣
- خامسا : عدم سريان حظر الجمع بين وظيفتين عند عدم وجود المقابل المادى أو عدم تقاضى الاجر . ١٠٣٨
- سادسا : الترخيص بالعمل فى جهة خاصة . ١٠٤١
- سابعا : استصدار الترخيص بالجمع بين وظيفتين من رئيس الجمهورية . ١٠٤٣
- ثامنا : الجمع بين وظيفتين مخالفة تستوجب المساءلة الإدارية . ١٠٤٥
- الفصل الثانى : حالات لا يجوز الجمع فيها بين وظيفتين . ١٠٤٨
- الفصل الثالث : حالات لا تعتبر جمعا بين وظيفتين . ١٠٧١
- جمعية :** ١١٠١
- الفصل الاول : مسائل عامة . ١١٠٣
- أولا : رفض شهر الجمعية . ١١٠٣
- ثانيا : حظر انشاء جمعية لممارسة نشاط مما تختص به النقابات والمنظمات . ١١٠٤
- ثالثا : صندوق اعانة الجمعيات والمؤسسات الخاصة . ١١٠٧
- رابعا : القرارات الصادرة من الجمعية والغلوها قضائيا . ١١١٠
- الفصل الثانى : جمعيات خيرية . ١١١١
- الفصل الثالث : جمعيات الانذار والاعانات . ١١٢٥

الصفحة	الموضوع
١١٣١	الفصل الرابع : جمعيات ومؤسسات خلسة مختلفة .
١١٣١	أولا : الجمعية الزراعية .
١١٣٧	ثانيا : جمعية الاسماك .
١١٤٠	ثالثا : جمعية نشر الثقافة العمالية .
١١٤٢	رابعا : مؤسسة التربية البحرية بالاسكندرية .
١١٤٦	خامسا : رابطة مرشدى هيئة قناة السويس .
١١٤٩	الفصل الخامس : جمعيات تعاونية .
١١٤٩	أولا : تأسيس الجمعيات التعاونية والإشراف عليها .
(أ)	تأسيس الجمعيات التعاونية والاسهام
١١٤٩	فى رأسمالها .
١١٥٣	(ب) الإشراف على الجمعيات التعاونية .
١١٥٨	ثانيا : مراجعة حسابات الجمعيات التعاونية .
١١٦٢	ثالثا : كيفية توزيع النسبة المخصصة للخدمات من فائض الجمعيات الإنتاجية .
١١٦٤	رابعا : شئون العاملين بالجمعيات التعاونية .
(أ)	يجوز للعاملين بالجمعيات التعاونية الجمع بين المرتب والمعاش المستحق قبل التعيين فيها .
١١٦٤	(ب) مدى استحقاق العاملين بالجمعيات التعاونية لعانة غلاء المعيشة .
١١٦٦	(ج) مدى خضوع العاملين بالجمعيات التعاونية للنهيلة الادارية والمحاکمات التأديبية .
١١٦٩	خامسا : اعمادات من الضريبة والرسوم .
١١٧٥	سادسا : تهتج الجمعيات التعاونية بتخفيض على مشترياتها من الحكومة .
١١٨١	١١٨٢
١١٨٢	الفصل السادس : جمعيات تعاونية متنوعة
١١٨٨	أولا - جمعية تعاونية تطوعية (المعاهد القومية) .
١١٩٠	ثانيا : الجمعيات التعاونية لبناء المسكن .
١١٩٥	ثالثا : جمعيات تعاونية استهلاكية .
١١٩٥	رابعا : الجمعية التعاونية للإصلاح الزراعى .
١١٩٩	خامسا : الجمعية التعاونية الصناعية للتنشئة والتعمير
١٢٠٤	بمحافطة دىلط .
١٢٠٤	سادسا : قروض الجمعيات التعاونية المنزلية والزراعية .

ملبقة أعمال الدار العربية للموسوعات

(حسن التكملى - محام)

خلال أكثر من ربع قرن مضى

أولا - المؤلفات :

١ - المدونة المالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الأول » .

٢ - المدونة المالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الثانى » .

٣ - المدونة المالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الثالث » .

٤ - المدونة المالية فى قوانين اصابة العمل .

٥ - مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ - الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقارى .

٧ - ملحق المدونة المالية فى قوانين العمل .

٨ - ملحق المدونة المالية فى قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ - التراخيص صاحب العمل القانونية .

ثانيا - الموسوعات :

١ - موسوعة العمل والتأمينات : (٨ مجلدات - ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ،
وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات
الاجتماعية .

٢ - موسوعة الضرائب والرسوم والديانة : (١١ مجلدا - ٢٦ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ، وعلى رأسها محكمة النقض وذلك بشأن الضرائب والرسوم والديانة .

٣ - الموسوعة التشريعية الحديثة : (٢٦ مجلدا - ٤٨ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ - موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية : (١٥ جزء - ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة العلمية للأمن الصناعي بالدول العربية جميعها ، بالإضافة إلى الأبحاث العلمية التي تناولتها المراجع الأجنبية وعلى رأسها (المراجع الأجنبية والأوروبية) .

٥ - موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : (٣ جزء - ٣ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا حديثا للنواحي التجارية والصناعية والزراعية والطبية الخ لكل دولة عربية على حدة .

٦ - موسوعة تاريخ مصر الحديث : (جزئين - ألفين صفحة) .

وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر ونهضتها (قبل ثورة ١٩٥٢ وما بعدها) .

(نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧) .

٧ - الموسوعة الحديثة للمملكة العربية السعودية : (٣ أجزاء - ألفين صفحة) (نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧)

وتتضمن كافة المعلومات والبيانات التجارية والصناعية والزراعية والعلمية الخ . بالنسبة لكافة أوجه نشاطات الدولة والأفراد .

٨ - موسوعة القضاء والفقه للدول العربية : (٢٧٠ جزء) .

وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم في مصر وباقي الدول العربية بالنسبة لكافة فروع القانون مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا .

٩ - الوسيط في شرح القانون المدني الأردني : (٥ أجزاء - ٥ آلاف صفحة) .

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التعليق عليها بأراء فقهاء القانون المدني المصري والشريعة الإسلامية السحاء وأحكام المحاكم في مصر والمراق وسوريا .

١٠ - الموسوعة الجنائية الأردنية : (٢ أجزاء - ٣ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا إيجديا لأحكام المحاكم الجزائية الأردنية مقرونة بأحكام محكمة النقض الجنائية المصرية مع التطبيق على هذه الأحكام بالشرح والمقارنة .

١١ - موسوعة الإدارة الحديثة والحواجز : (سبعة أجزاء - ٧ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا شاملا لمفهوم الحواجز وتصليله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الإدارة الحديثة من حيث طبيعة المدير المثالي وكيفية إصدار القرار وإنشاء الهيكل وتقييم الأداء ونظام الإدارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية ومائز النظم العالمية .

١٢ - الموسوعة المغربية في التشريع والقضاء : (٢٥ مجلد - ٢٠ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة التشريعات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيبيا موضوعيا وإيجديا ملحقا بكل موضوع ما يتصل به من تشريعات مصرية ومبادئ واجتهادات المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٣ - التعليق على قانون المسطرة المدنية المغربي : (جزآن) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالإضافة إلى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٤ - التمثيل على قانون المسطرة الجنائية المغربي : (ثلاثة اجزاء) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالتوانين العربية بالإضافة الى مبادئ المجلس الأعلى المغربي وبمحاكمة القضاء المصرية .

١٥ - الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التي اقترنها محكمة النقض المصرية منذ نشأتها عام ١٩٣١ حتى الآن ، مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا وزمنيا (٢٥ جزء مع الفهارس) .

١٦ - الموسوعة الاعلامية الحديثة لمدينة جدة :

باللغتين العربية والانجليزية ، وتتضمن عرضا شاملا للحضارة الحديثة بمدينة جدة (بالكتابة والصورة) .

١٧ - الموسوعة الادارية الحديثة : وتتضمن مبادئ المحاسبة الادارية العليا منذ عام ١٩٥٥ حتى عام ١٩٨٥ ومبادئ وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٨٥ (حوالى ٢٤ جزء) .

الدار العربية للموسوعات

حسن الفكهاني - محام

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التي تخصصت في إصدار

الموسوعات القانونية والإعلامية

على مستوى العالم العربي

ص . ب ٥٤٣ - تليفون ٣٩٣٦٦٣٠

٢٠ شارع عدلي - القاهرة

